

ULKOMAALAISET HARJOITTELIJAT KESKISUOMALAISTEN YRITYSTEN KANSAINVÄLISTÄJINÄ

Inna Huopalainen
Nina Okkonen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2010

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) HUOPALAINEN, Inna OKKONEN, Nina	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 07.05.2010
	Sivumäärä 70	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi ULKOMAALAISET HARJOITTELIJAT KESKISUOMALAISTEN YRITYSTEN KANSAINVÄLISTÄJINÄ		
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) NIVES, Marja PARTANEN, Eila		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoiminta ja palvelut - yksikkö, Global Business Management - tulosalue		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää keskisuomalaisten työnantajien kokemuksia ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelusta. Aihe pohjautui tarpeeseen löytää tulevaisuudessa Facility Management -koulutusohjelmassa opiskeleville ulkomaalaisille harjoittelupaikkoja keskisuomalaisista yrityksistä.</p> <p>Tutkimusaineisto koottiin kyselyllä, joka tehtiin neljän teeman pohjalta. Kysely lähetettiin 23 yritykselle, joissa oli ollut ulkomaalaisia ammattikorkeakouluopiskelijoita harjoittelussa. Vastauksia kyselyyn tuli 12 kappaletta, eli vastausprosentiksi muodostui 52,2 %.</p> <p>Tutkimuksessa kävi ilmi ulkomaalaisten harjoittelijoiden olevan voimavara monille yrityksille sekä mahdollisuus kansainvälistyä. Lisäksi siinä kiteytettiin ne asiat, jotka tuntuivat tuottavan eniten ongelmia harjoittelun ohjauksessa ja joihin työnantajat ensisijaisesti toivoivat parannusta. Ensimmäisen teeman alla ulkomaalaisia rekrytoitaessa tärkeimmiksi kriteereiksi osoittautuivat oma-aloitteisuus, asenne työntekoon, asiakaspalveluasenne, motivaatio sekä huolellinen työote. Perehdyttämistä käsittelevästä teemasta kävi ilmi, että yritykset ovat valmiita panostamaan ulkomaalaisiin työntekijöihin ja kehittämään yritystä heidän kauttaan, mutta toivovat ammattikorkeakoululta tiiviimpää yhteistyötä. Kolmannen teeman tulosten perusteella ulkomaalaisilla työntekijöillä on positiivinen vaikutus työilmapiiriin, sillä henkilöstölle tarjoutuu mahdollisuus työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä. Toisaalta kielimuuri ja väärinymmärrykset heikentävät luottamusta ulkomaalaisten itsenäiseen työskentelyyn. Harjoittelun ja yhteistyön toimivuuden teemassa yritykset kehittivät ottamaan huomioon yrityksen tilanteen sekä ajoittamaan harjoittelun sen mukaan.</p> <p>Tutkimuksen pohjalta kehitettiin harjoitteluprosessi, jonka tavoitteena on kehittää sitä työnantajien näkökulmasta. Työnantaja tulisi ottaa huomioon jokaisessa prosessin vaiheessa ja tarjota heille koulutusta sekä infotilaisuuksia ulkomaalaisia harjoittelijoita otettaessa. Näin saataisiin yritykset sitoutumaan harjoitteluprosessiin ja tarjoamaan harjoittelupaikkoja enemmän.</p>		
Avainsanat (asiasanat) ulkomaalaisten harjoittelu, maahanmuutto, kansainvälisyys, Facility Management		
Muut tiedot		



Author(s) HUOPALAINEN, Inna OKKONEN, Nina	Type of publication Bachelor's / Master's Thesis	Date 07.05.2010
	Pages 70	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title Non-Finnish Interns as Internationalizers of Enterprises in Central Finland		
Degree Programme Degree Programme in Service Management		
Tutor(s) NIVES, Marja PARTANEN, Eila		
Assigned by JAMK University of Applied Sciences, School of Business and Services Management, Department of Global Business Management		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to examine the experiences that Central Finnish employers have had of non-Finnish student internships. The subject was based on the need of finding internship places in Central Finnish enterprises for non-Finnish students of the Degree Programme in Facility Management.</p> <p>The research data were compiled by a questionnaire, based on four themes. The questionnaire was sent to 23 companies that had had foreign students of JAMK University of Applied Sciences as interns. 12 responses were received, the response rate being 52.2%.</p> <p>The study revealed that non-Finnish interns were a resource for many companies and an opportunity for the company to internationalize. According to the first theme, the most important qualities for a non-Finnish applicant during the recruitment process were their initiative, attitude towards work, customer care attitude, motivation and a careful approach to work. The second theme was based on orientation, and it showed that enterprises were willing to put in the effort for non-Finnish workers and develop their businesses in the process, but they wished for intensive cooperation with the university of applied sciences. The results of the third theme indicated that non-Finnish employees had a positive effect on the atmosphere at work, as the staff was provided with an opportunity to work in a multicultural environment. On the other hand, the language barrier and misunderstandings weakened the trust towards the ability of a non-Finnish person to work independently. In the theme of internship and liaison, the companies recommended considering the situation of the company and scheduling the internship accordingly.</p> <p>Based on the study results, an internship process was developed with the aim to improve it from the employers' perspective. The employer should be taken into consideration in each stage of the process and they should be provided with training and informative events when taking in non-Finnish interns. This would result in companies committing to the internship process and providing more internship places.</p>		
Keywords Internship of the Non-Finnish, Immigration, Internationality, Facility Management		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	ULKOMAALAINEN HARJOITTELIJA AVAA OVEN MAAILMALLE	4
2	MAAHANMUUTON KEHITYS SUOMESSA.....	5
2.1	Muuttoliike Suomeen.....	5
2.2	Vähemmistöt Suomessa	7
3	ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ.....	9
3.1	Ulkomaalaiset väestötilastossa	10
3.2	Ulkomaalaisen asema Suomessa	12
3.2.1	Oleskelu ja opiskelu Suomessa	12
3.2.2	Opiskelu ja työnteko	14
3.2.3	Edunvalvonta.....	15
3.3	Ulkomaalaiset työntekijät työmarkkinoilla	16
3.4	Työnantajan velvollisuudet monikansallisessa työyhteisössä	17
4	ULKOMAALAINEN OPISKELIJA HARJOITTELIJANA KESKI-SUOMESSA.....	19
4.1	Degree Programme in Facility Management	20
4.2	Harjoittelun tarkoitus ja tavoitteet	20
4.3	Harjoitteluprosessi opiskelijan ja työnantajan välillä.....	21
4.4	Harjoittelun ohjaus ja palaute	25
5	KESKISUOMALAISET YRITYKSET HARJOITTELUPAIKKOJEN TARJOAJINA	26
5.1	Tutkimuksen tavoite ja kohderyhmä	26
5.2	Aineistonkeruu ja analysointi.....	27
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	29
6	YRITYSTEN KOKEMUKSET ULKOMAALAISISTA HARJOITTELIJOISTA.....	30
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	30
6.2	Ulkomaalaisen rekrytointi	32

6.3	Ulkomaalaisen työntekijän perehdyttäminen ja työskentely	35
6.4	Ulkomaalaisen työntekijän merkitys työyhteisössä.....	37
6.5	Harjoittelu ja yhteistyön toimivuus	39
7	HARJOITTELUN KEHITTÄMISKOHTEET	41
8	POHDINTA.....	45
	LÄHTEET	50
	LIITTEET	54
	Liite 1. Facility Management – koulutusohjelman harjoittelun tavoitteet.....	54
	Liite 2. Harjoittelun ohjauksen minimikriteerit Jyväskylän ammattikorkeakoulussa	55
	Liite 3. Harjoittelupaikat.....	57
	Liite 4. Saatekirje	58
	Liite 5. Kysely ”Keskisuomalaisten työnantajien kokemuksia ulkomaisen työvoiman käytöstä.”	59
	Liite 6. SWOT-analyysi	65
	Liite 7. Tiedote yrityksille.....	66

KUVIOT

KUVIO 1. Suurimmat vieraskieliset ryhmät vuosina 1999 ja 2009.....	6
KUVIO 2. Väestö syntymämaan, kansalaisuuden ja äidinkielen mukaan 31.12.2009	7
KUVIO 3. Ulkomaalaisten osuus Suomen maakuntien asukasluvusta vuodenvaihteessa 2008–2009.....	11
KUVIO 4. Harjoitteluprosessi opiskelijan ja työnantajan näkökulmasta.....	22
KUVIO 5. Ulkomaalaisten työntekijöiden jakauma lähtömaan mukaan tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä.....	31
KUVIO 6. Rekrytointikanavat.....	32
KUVIO 7. Harjoittelijoiden rekrytointikriteerit.....	34
KUVIO 8. Tutkimustulosten pohjalta kehitetty harjoitteluprosessi.....	42

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Nettomaahanmuutto maittain ja maaryhmittäin 2000–2006.8

TAULUKKO 2. Oleskelulupatilastot 2009. Päätökset hakuperusteen
mukaan.....14

1 ULKOMAALAINEN HARJOITTELIJA AVAA OVEN MAAILMALLE

Nykyään kansainvälisyys on arkipäiväinen ilmiö. Euroopan unioni on madaltanut eri maiden välisiä rajoja ja luonut otollisen perustan vapaalle liikkumiselle ja vieraan työvoiman lisääntymiselle. Työvoiman niukkuus kaikissa läntisissä teollisuusmaissa voi olla lähitulevaisuuden ongelma. Jo nyt kiristynyt kilpailu pakottaa yritykset kehittämään omia valmiuksiaan ja etsimään uusia toimintatapoja kansainvälistymisen avulla. Eräs tapa kansainvälistyä on palkata ulkomaalaisia työntekijöitä. Ulkomaalaiset opiskelijat ovat Suomen työmarkkinoiden voimavara, sillä he voivat tulla Suomessa vaikuttaviksi osaajiksi ja täyttää työvoiman tarvetta. Ulkomaalaisten opiskelijoiden määrän kasvu ja harjoittelu- paikkojen vähäisyys tekivät tarpeelliseksi työnantajayritysten mielipiteiden selvittämisen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää keskisuomalaisten työnantajien kokemuksia ulkomaalaisten Facility Management -koulutusohjelman opiskelijoiden harjoittelusta. Tutkimuksen otoksena ovat Degree Programme in Facility Management -koulutusohjelman (Facility Management) ulkomaalaiset opiskelijat. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Jyväskylän ammattikorkeakoulun Liiketoiminta ja palvelut -yksikkö ja sen Global Business Management -tulosalue. Yksikössä opiskelee paljon ulkomaalaisia opiskelijoita, joita kannustetaan hankkimaan työkokemusta harjoittelusta suomalaisessa organisaatiossa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun vuoden 2010 tammikuun tilastojen mukaan koko ammattikorkeakoulussa opiskelee 69 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa (Sinikangas 2010). Opintoihin kuuluu aina harjoittelu.

Facility Management -koulutusohjelmassa aloitti syksyllä 2008 opintonsa 13 ulkomaalaista opiskelijaa. Heistä kahdeksan opiskelijaa suoritti harjoittelunsa kahden ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. (Hintikka-Mäkinen 2010.) Harjoitteluun sopivia organisaatioita on monia, mutta silti yli kolmasosa ulkomaalaisia opiskelijoita on vailla harjoittelupaikkaa, mikä viivästyttää tutkinnon suorittamista loppuun ja vaikeuttaa työllistymistä Keski-Suomessa.

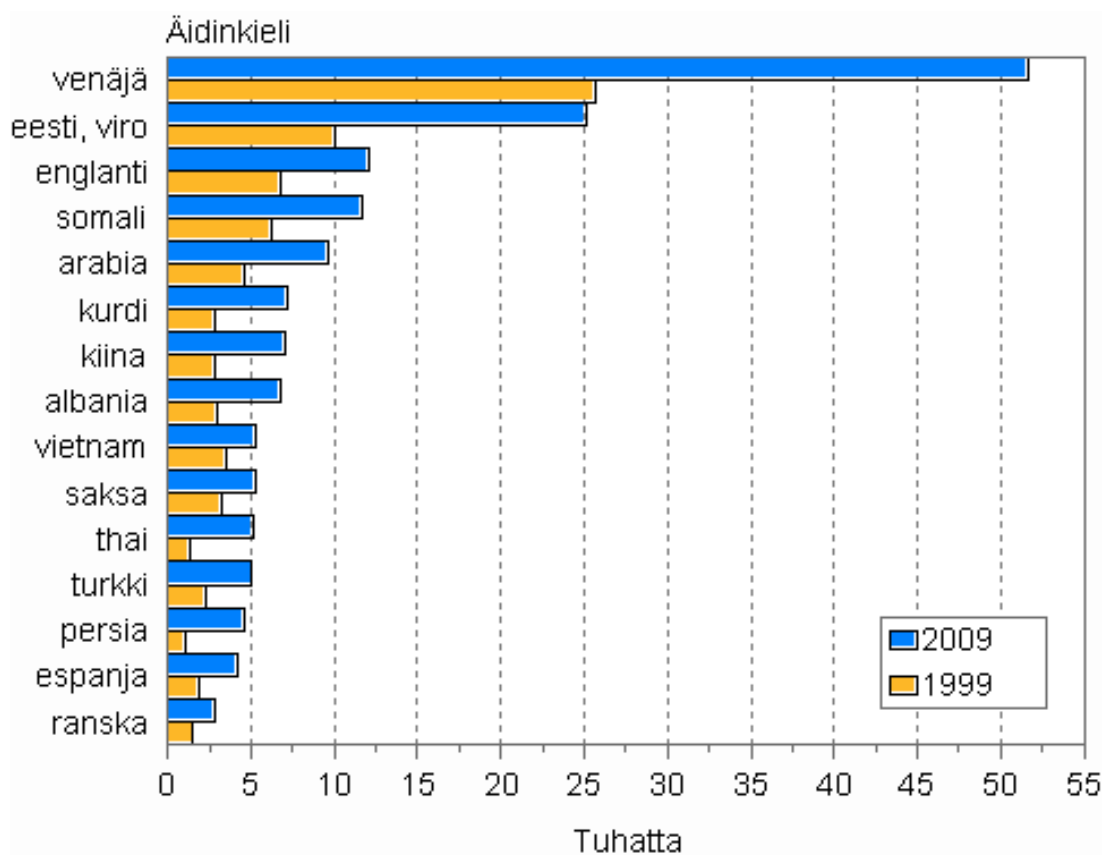
Yhteistoiminnalla ja tietopohjaa laajentamalla voimme kehittää suomalaista opiskeluyhteisöä sellaiseksi, että se tunnetaan maailmalla myös hyvänä harjoitteluympäristönä. Myönteiset työkokemukset opiskeluajoilta lisäävät myös halukkuutta matkustaa Suomeen ja hakea töitä täältä. Kansainvälistyvä yhteisö on tämän päivän todellisuudessa kaikkien etu, ja opiskelijoiden liikkuvuus on yksi osa kansainvälistymistä.

2 MAAHANMUUTON KEHITYS SUOMESSA

2.1 Muuttoliike Suomeen

Suomessa on asunut koko väestöön nähden vähän ulkomaalaisia, mikä johtuu ilmastollisista olosuhteista ja maantieteellisestä sijainnista (Tikkanen, Rautiainen, Kotro, Korkiakangas & Nives 2008, 17). Tästä syystä Suomi oli pitkään pikemmin maastamuuttomaa kuin maahanmuuttomaa, ja täältä on lähdetty muun muassa Ruotsiin työsiirtolaisiksi. Maahanmuuttajien määrä alkoi kuitenkin kasvaa hitaasti 1980-luvulla ja kasvoi yli 20 000 henkilöön ennen vuotta 1990. Lopullinen merkkipaalu maahanmuuton historiassa oli vuosi 1990, jolloin inkeriläiset saivat paluumuuttajan aseman. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 30.)

Inkerinsuomalaisia paluumuuttajia tuli erityisen paljon Venäjältä ja Virosta (ks. kuvio 1). Kuviosta näkyy, että venäjänkielisiä on muuttanut Suomeen vuoteen 2009 mennessä noin 52 000 ja venäjää äidinkielenä puhuvan väestön määrä kaksinkertaistui vuoteen 1999 verrattuna. Englannistakin on tullut paljon ihmisiä, joista osa on ollut Suomeen palaavia suomalaisia. Seuraava huomattava ryhmä olivat somalialaiset, joita alkoi samaan aikaan tulla Suomeen turvapaikanhakijoina. Nykyään Suomessa asuu yli 12 000 somalialaista. (Tilastokeskus 2009.)

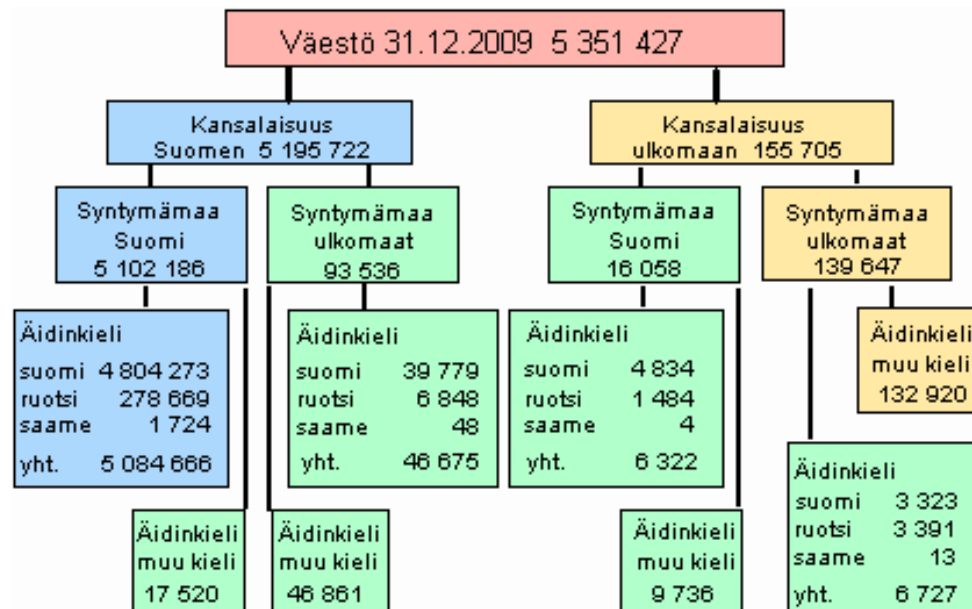


KUVIO 1. Suurimmat vieraskieliset ryhmät vuosina 1999 ja 2009. (Tilastokeskus 2009.)

Tilastokeskuksen (2010) mukaan vuoden 2009 lopussa Suomen virallinen väkiluku oli 5 351 427, joista miehiä oli 2 625 067 ja naisia 2 726 360 (Kuvio 2). Suomen väkiluvusta 93 536 on syntynyt ulkomailla. Suomen väkiluku kasvoi vuoden 2009 aikana 25 113 henkilöllä. Kuten vuonna 2007 ja kolmannen kerran itsenäisyyden aikana, muuttovoitto ulkomailta oli luonnollista väestönlisäystä suurempi väkilukua kasvattava tekijä. Kuviossa 2 on tarkennettu väestön määrä syntymämaan, kansalaisuuden ja äidinkielen mukaan. (Tilastokeskus 2010.)

Vuonna 2009 Suomessa asui pysyvästi 155 705 ulkomaan kansalaista eli 2,9 % väestöstä. Ulkomailla syntyneitä on enemmän kuin ulkomaan kansalaisia, koska osa maahanmuuttajista on saanut Suomen kansalaisuuden. Ulkomaiden kansalaisten määrä lisääntyi vuoden 2009 aikana 12 449 henkilöllä. Suurimmat ulkomaalaisten ryhmät olivat Venäjän (28 210), Viron (25 510), Ruot-

sin (8 506) ja Somalian (5 570) kansalaiset. Ulkomailla syntyneitä henkilöitä asui Suomessa yhteensä 233 183. (Tilastokeskus 2010.)



KUVIO 2. Väestö syntymämaan, kansalaisuuden ja äidinkielen mukaan 31.12.2009. (Tilastokeskus 2010.)

Maahanmuutto on kasvanut 2000-luvulla. Vuosina 2004–2006 maahanmuutto on ollut ennätyksellisen suurta, ja sen kasvu on jatkunut vuoden 2007 alkupuolella. (Statistics Sweden 2007.) Tikkanen ja muut (2008) ovat todenneet, että vaikka ulkomaalaisten maahanmuutto oli 1990-luvulla suurta, Suomen ulkomaalaisväestö kansainvälisesti verrattuna on määrältään pieni. Vuonna 2006 se oli vain 2,3 %. (Tikkanen ym. 2008, 17.) Kun Suomeen vasta alkoi muuttaa ulkomaisia ihmisiä, esimerkiksi Ruotsissa asui jo lähes puoli miljoonaa ulkomaiden kansalaista (Statistics Sweden 2007).

2.2 Vähemmistöt Suomessa

Suomessa on paitsi ulkomaalaisten tuoma uusi kulttuuri, myös oma sisäinen monikulttuurisuus – ruotsinkielinen väestö, alkuperäiskansamme saamelaiset

sekä vanhat etniset, kulttuuriset ja uskonnolliset vähemmistöt kuten romanit, juutalaiset ja tataarit (Martikainen ym. 2007, 34).

Romaneja on tullut Suomeen jo 1500-luvulla Ruotsista ja myöhemmin myös idästä ja etelästä. Nykyään Suomessa on noin 10 000 romania, mutta heidän kulttuurinsa on jäänyt melko tuntemattomaksi. Juutalaiset tulivat Suomeen 1800-luvun alkupuolella. Ensimmäiset olivat tsaarin armeijassa palvelleet muuttoluvan saaneet juutalaiset sotilaat. Nykyään juutalaiseen yhteisöön kuuluu noin 1 600 henkeä. Tataarien maahanmuutto alkoi 1870-luvulla ja jatkui aina 1930-luvulle saakka. He perustivat Suomen ensimmäisen pysyvän muslimien seurakunnan. Tataareja on Suomessa nykyisin noin 800. (Martikainen ym. 2007, 35.)

Tärkein nettomaahanmuuton lähtömaa on 2000-luvulla ollut Venäjä ja toiseksi tärkein Viro. Myös nettomuutto Turkista on ollut verrattain runsasta. Muutto- liike Suomen ja Ruotsin välillä on bruttomääräisesti ollut kyseessä olevana aikana hyvin vilkasta, yli 3 000 henkeä kumpaankin suuntaan vuosittain, mutta nettomuutto on keskimäärin ollut lähellä nollaa, taulukko 1. (Torvi 2007, 3.)

TAULUKKO 1. Nettomaahanmuutto maittain ja maaryhmittäin 2000–2006 (Torvi 2007).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	yhteensä
Venäjä	2101	2390	1836	1435	1661	1913	2028	13363
Viro	343	1015	1017	981	1000	1518	2074	7948
Ruotsi	-581	-189	-336	10	496	649	377	426
Turkki	251	313	481	318	339	451	455	2608
Muu Eurooppa	-1024	-259	29	261	180	827	1394	1408
Afrikka	119	670	563	699	830	1117	1094	5092
Amerikka	-481	-242	-54	52	-154	4	222	-653
Intia	135	228	141	135	183	297	337	1456
Kiina	-29	229	165	388	335	490	425	2003
Muu Aasia ja Oseania	741	1281	1233	1282	1576	1692	1781	9586

Neuvostoliiton romahtaminen, Somalian sisällissota ja Jugoslavian tilanteen kärjistyminen aina sotatilaan asti vaikuttivat myös ulkomaan kansalaisten muuttamiseen joko paluumuuttajina tai pakolaisina Suomeen. Suomi olikin muutamina 1990-luvun alkuvuosina suhteellisesti eniten ulkomaalaisväestöä ottava maa Euroopassa. Muutaman tuhannen henkilön muutto vuodessa Suomeen nosti meidät tilaston kärkeen. Tosin tuolloin ulkomaalaisväestömme määrä oli pienin läntisen Euroopan maista. (Nieminen 2004.)

3 ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ

Ulkomaalaisen määritelmä kansalaisuuslaissa on selkeä: ulkomaalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen. Väestö jaetaan Suomen kansalaisiin ja ulkomaan kansalaisiin. (L 16.5.2003/359, 2§.)

Lisäksi Suomen kansalaisuuslaissa määritellään maahanmuuttoasioihin liittyviä keskeisimpiä käsitteitä, kuten maahanmuuttaja, siirtolainen, pakolainen, turvapaikanhakija, kiintiöpakolainen ja paluumuuttaja (L 16.5.2003/359).

Maahanmuuttaja on ihminen, joka on syntynyt Suomen rajojen ulkopuolella ja muuttanut Suomeen pysyvästi tai tilapäisesti. Maahanmuuttajia ovat kaikki Suomeen muuttavat henkilöt, ovatpa he sitten:

- opiskelijoita
- työntekijöinä yrityksissä
- avioliiton vuoksi tai perheen yhdistämisen kautta muuttavia
- pakolaisia
- paluumuuttajia esimerkiksi inkerinsuomalaisia. (Könönen 2007, 6-8.)

Suomessa sovelletaan ulkomaalaislakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä ulkomaalaisen maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon. Ulkomaalaislain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hallintoa sekä oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Lain tarkoituksena on myös edistää hallittua maahanmuuttoa ja kansainvälisen suojelun antamista ihmisoikeuksia ja perusoi-

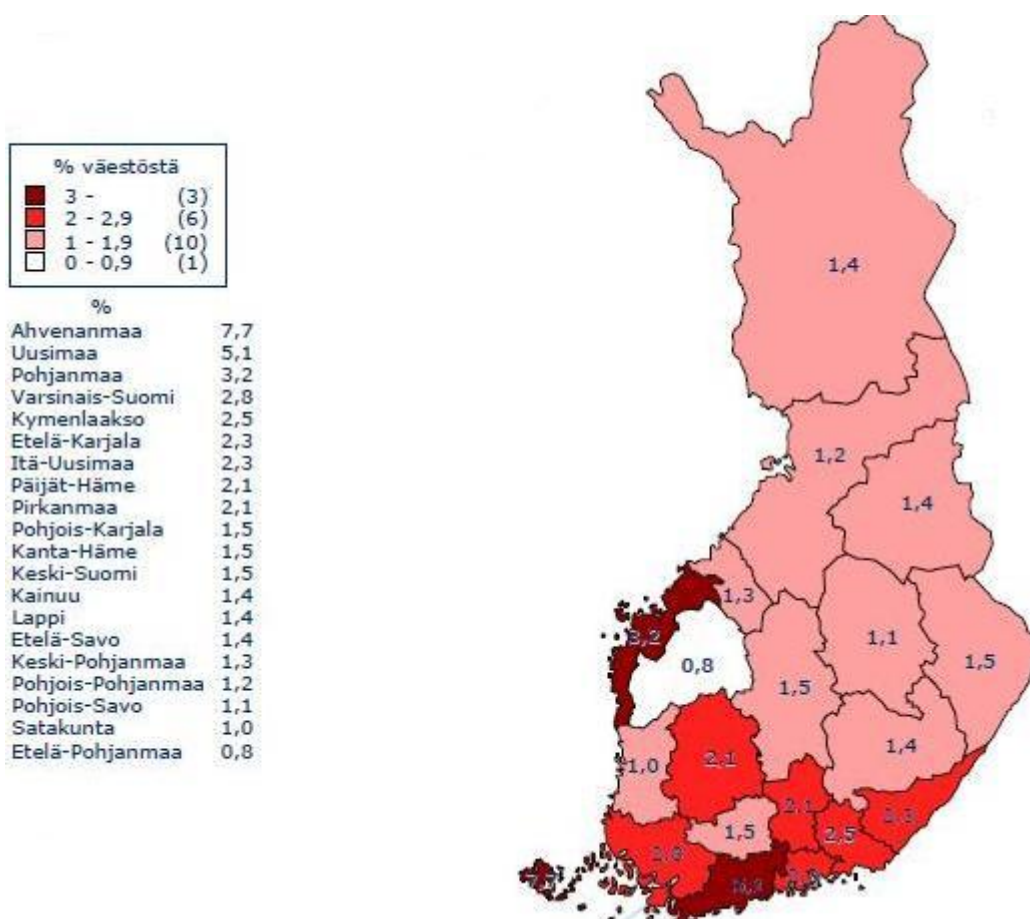
keuksia kunnioittaen sekä ottaen huomioon Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset. (L 30.4.2004/301.)

Henkilö, joka on saanut Suomen kansalaisuuden, ei ole enää ulkomaalainen, vaan ulkomaalaistaustainen. Myös ulkomailla syntyneet Suomen kansalaiset määritellään ulkomaalaistaustaisiksi. Tilastokeskuksen mukaan on kolme tapaa saada selville ulkomaalaistaustainen väestö – kuvata se kansalaisuuden, kielen ja syntymämaan perusteella. Vaikka kansalaisuustieto ei enää täysin kerro muuta kuin ulkomaalaisten määrän, kuitenkin selkein erotteleva tekijä on kansalaisuus, sillä nykyään moni ulkomaan kansalainen on saanut Suomen kansalaisuuden. Esimerkiksi vuonna 2000 noin 16 900 maahanmuuttajasta noin 9 000 oli ulkomaalaisia ja vajaa 8 000 suomalaisia. Ulkomaalaisista eniten oli venäläisiä, virolaisia ja ruotsalaisia. (Tilastokeskus 2008.)

On hyvin vaikeaa määritellä, monenteenko polveen henkilö on ulkomaalaistaustainen. Alkuperältään ulkomaalaisen lapset ovat selkeästi myös ulkomaalaistaustaisia, mutta laissa ei ole säädetty monenteenko polveen tällaisen henkilön jälkeläisiä voidaan kutsua ulkomaalaistaustaisiksi. Suomen laissa tätä asiaa ei ole vielä määritelty, sillä toisen polven ulkomaalaistaustainen väestö Suomessa on vielä pieni. (Tilastokeskus 2008.)

3.1 Ulkomaalaiset väestötilastossa

Kuntatiedon keskuksen tilastotutkija Jaana Halosen (2010) mukaan ulkomaalaisten osuus koko Suomen väestöstä vuodenvaihteessa 2009–2010 on ollut 2,9 %. Kuitenkaan ulkomaalainen väestö ei ollut jakautunut Suomen alueelle tasaisesti, vaan siinä oli suuria eroja, sillä 45 % koko Suomen ulkomaalaisista asuu pääkaupunkiseudulla. Ulkomaalaisten osuus Uudellamaalla oli 5,1 %, kun Keski-Suomen maakunnan asukasluvusta se oli vain 1,5 % (kuvio 3). Suurin osuus ulkomaalaisia suomalaisia kohden oli kuitenkin Ahvenanmaalla, 7,7 %, ja pienin Etelä Pohjanmaalla, 0,8 %. Vuodenvaihteessa 2009–2010 Suomen jokaisessa kunnassa asui vähintään yksi ulkomaalainen. (Halonen 2010.)



KUVIO 3. Ulkomaalaisten osuus Suomen maakuntien asukasluvusta vuoden- vaihteessa 2008–2009 (Halonen 2009).

Suomeen tulleet ulkomaalaiset opiskelijat voivat suorittaa osan tutkinnostaan vaihto-ohjelman puitteissa tai koko tutkinnon suorittavina opiskelijoina. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2007 maan ammattikorkeakouluissa oli matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla yhteensä 344 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa. Vuonna 2007 kaikkiaan Suomessa ulkomaalaisia opiskelijoita ammattikorkeakouluissa oli yli 5 000, joista Euroopan unionin kansalaisia oli alle 1 500. Ulkomaalaisten opiskelijoiden osuus oli 4,1 % kaikista opiskelijoista. (Tilastokeskus 2007.) Jyväskylän ammattikorkeakoulussa opiskeli 69 ulkomaalaista vuoden 2010 alussa. Vuonna 2008 Facility Management -koulutusohjelmassa aloittaneista opiskelijoista 13 on ulkomaalaisia. Heistä kolme opiskelijaa tuli Euroopan Unionin alueelta, kaksi Saksasta ja yksi Virossa. Lisäksi tuli kaksi opiskelijaa Keniasta, kaksi Nepalista, kaksi Malawista, kaksi Venäjältä ja yksi Pakistanista sekä yksi Ghanasta. (Hintikka-Mäkinen 2010.)

3.2 Ulkomaalaisen asema Suomessa

Työmarkkinoiden monimuotoistumiseen ja kansainvälistymiseen on kiinnitetty huomiota lainsäädännössä muun muassa pyrkimällä ehkäisemään syrjintää. Suomessa yhdenvertaisuuslaki velvoittaa huomioimaan monimuotoisuutta. Lisäksi yhdenvertaisuuden toteutumista ja moninaisuuden arvostusta vaalivat kansainvälinen ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ja EU-direktiivit, kuten esimerkiksi EU:n yhdenvertaista kohtelua työssä koskeva direktiivi sekä rodusta riippumatonta yhdenvertaista kohtelua koskeva direktiivi. (Valmentaja 2005, 5.)

3.2.1 Oleskelu ja opiskelu Suomessa

Ulkomaalaisten oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa määräytyy kansalaisuuden mukaan. Euroopan talousalueen (ETA) kansalaiset saavat työskennellä Suomessa ilman erityistä lupaa. ETA-maihin kuuluvat EU-maiden lisäksi Islanti, Liechtenstein, Norja ja Sveitsi. ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaisilta vaaditaan voimassa oleva lupa. (Työsuojelupiiri 2008.)

Vaikka Pohjoismaiden ja EU/ETA-alueen kansalaiset eivät tarvitse opiskelua varten oleskelulupaa, heidän tulee kuitenkin rekisteröidä oleskeluoikeutensa, jos oleskelu kestää yli kolme kuukautta (L 30.4.2004/301). Rekisteröinnin edellytyksenä opiskelijalle on se, että hänet on hyväksytty Suomessa olevaan oppilaitokseen ja hänellä on riittävät varat oleskelua varten ja tarvittaessa sairausvakuutus. Toimeentuloa varten ulkomaalaisella opiskelijalla tulee olla vähintään 500 euroa/kk. Opiskelutarkoituksessa Suomessa olevalle ei myönnetä pysyvää oleskelulupakorttia. (Sisäasiainministeriö 2004, 7-8.)

Kolmansista maista tuleva opiskelija tarvitsee opintojen suorittamista varten aina oleskeluluvan. Opiskelijan oleskeluluvat myönnetään vuodeksi kerrallaan. Ensimmäisen oleskeluluvan myöntää Maahanmuuttovirasto, ja se tulee hakea Suomen ulkomaan edustustosta ennen maahan saapumista. Jatkoluvan edellytyksenä on, että opiskelija on edennyt opinnoissaan ja hänen toimeentulo on turvattu. Jatkoluvan myöntää paikallispoliisi. (Sisäasiainministeriö 2004, 7-8.)

Oleskelupien maksut vaihtelevat myöntämisedellytysten mukaan. Opiskelijan oleskelulupa maksaa 125 euroa. Opiskelijan oleskeluoikeus edellyttää, että oleskelun päätarkoituksena on opiskelu suomalaisessa oppilaitoksessa ja opiskelijalla on oleskeluunsa riittävät varat. (EU-kansalaisen rekisteröinti ja perheenjäsenen oleskelukortti 2010.)

Opiskelijan on itse huolehdittava toimeentulostaan oleskeluaikana, sillä opiskelutarkoituksessa Suomeen tullut ulkomaalainen ei voi saada opintotukea eikä toimeentulotukea Suomesta. EU:n kansalainen ja häneen rinnastettava voi opiskeluaikanaan olla myös töissä eikä hänen tarvitse hankkia sitä varten erityistä lupaa. (Maahanmuuttovirasto 2010.) EU -kansalaisen sekä Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaisen on rekisteröidyttävä kolmen kuukauden Suomessa oleskelun jälkeen. Rekisteröinti tapahtuu paikallispoliisissa lukuun ottamatta Pohjoismaiden kansalaisia, joiden rekisteröinti tapahtuu maistraatissa. Pohjoismaiden kansalaisten on rekisteröidyttävä kuutta kuukautta ylittävän oleskelun osalta. Rekisteröinti tehdään pohjoismaisen muuttokirjan perusteella. Rekisteröitymisestä saa kirjallisen todistuksen (”Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus”), kun rekisteröitymisen edellytykset on selvitetty. Rekisteröitymisestä täytyy maksaa rekisteröimismaksu, 45 euroa. Mikäli oleskelu Suomessa ei ylitä kolmea kuukautta tai oleskelu ei ole yhtäjaksoista, esimerkiksi ulkomailla matkustamisen takia, rekisteröintiä ei tarvita. (EU-kansalaisen rekisteröinti ja perheenjäsenen oleskelukortti 2010.)

Maahanmuuttoviraston tilastoanalyysissä esittelyistä Ulkomaalaisrekisterin (2009) tiedoista käy ilmi, että vireille tulleiden opiskelijan oleskelulupahakemusten määrä on pysynyt aika lailla ennallaan, sillä vuosien 2008 ja 2009 ero on ollut 105 hakemusta. Alkukesästä 2009 näytti siltä, että vireille tulevien hakemusten määrä tulisi nousemaan, mutta hakemuksia laitettiin vireille aikaisempiin vuosiin verrattuna aikaisemmassa vaiheessa kesää. Maahanmuuttovirasto on käsitellyt tammi–elokuussa 2009 yhteensä 3 033 opiskelijan oleskelulupapäätöstä. Niistä noin 94 % on ollut myönteisiä. Opiskelijan oleskelulupahakemusten suurimmat kansalaisuuden hakijaryhmät olivat:

- Venäjän federaatio (649)
- Kiina (543)

- Nepal (191)
- Yhdysvallat (170)
- Nigeria (156)
- Pakistan (149)
- Vietnam (146)
- Turkki (145)
- Bangladesh (134)
- Intia (129) (Tilastoanalyysit oleskelulupa-asioista 2009, 3 - 4.)

Taulukosta 2 näkyy, että kaikista vuonna 2009 saapuneista opiskelijan oleskelupahakemuksista, 3 993 opiskelijalle myönnettiin oleskeluluvat ja 333 opiskelijaa saivat kielteiset päätökset oleskelupahakemuksiinsa.

TAULUKKO 2. Oleskelulupatilastot 2009. Päätökset hakuperusteen mukaan. (Päätökset hakuperusteen mukaan 2009.)

	Myönteinen	Kielteinen	Yhteensä
Työntekijän oleskelulupa	2900	1088	3988
Elinkeinoharjoittajan oleskelulupa	57	14	71
Oleskelulupa, suomalainen syntyperä	473	154	627
Opiskelijan oleskelulupa	3993	333	4326
Oleskelulupa, muu peruste	2495	190	2685
Oleskelulupa, perheside, avioliitto tms.	1673	302	1975
Oleskelulupa, perheside, lapsi	2651	349	3000
Oleskelulupa, perheside, muu omainen	246	525	771
Oleskelulupa, Suomen kansalaisen perheenjäsen	729	102	831
Yhteensä	15217	3057	18274

3.2.2 Opiskelu ja työnteke

Ulkomaalainen harjoittelija ei saa Suomessa opiskelijan etuuksia. Harjoittelijaksi palkattava ulkomaalainen opiskelija nauttii opiskelijastatusta vain koti-

maassaan, joten Suomessa asumista varten hänen on huolehdittava riittävästä toimeentulosta. (Tietoa ulkomaalaisen harjoittelijan palkkaamisesta 2009.) Oleskeluluvan saaneella opiskelijalla on oikeus työntekoon tietyin edellytyksin:

- työ on tutkintoon sisältyvää työharjoittelua
- osa-aikaisen työn määrä ei ylitä 20 tuntia viikossa tai
- kokoaikainen työaika sijoittuu aikaan, jolloin oppilaitoksessa ei ole opetusta. (Sisäasiainministeriö 2004, 9.)

Tutkinnon suorittamisen jälkeen ulkomaalainen opiskelija ei voi jäädä maahan opiskelijan oleskeluluvalla. Maahan voi jäädä, jos on työpaikka ja ennen työntöön alkamista saatu työntekijän oleskelulupa. (Sisäasiainministeriö 2004, 9.)

Kolmansien maiden kansalaiset, jotka tulevat työharjoitteluun Suomeen, tarvitsevat oleskeluluvan muun syyn perusteella kuin työntekijän tai opiskelijan oleskelulupa. Oleskeluluvan muun syyn perusteella tarvitsevat myös viisumivapaista maista alle kolmen kuukauden harjoitteluun tulevat. Harjoittelu voi kestää enintään 18 kuukautta. (Mts. 9.)

3.2.3 Edunvalvonta

Suomessa työelämän yleisten pelisääntöjen valvonta, työn ja työolojen aiheuttama haitallinen kuormitus, työtapaturmat ja kemikaaliriskit, kuuluvat työsuojelupiirien tehtävään. Sekä työnantajat että työntekijät voivat pyytää työsuojelupiiriltä ohjeita työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä asioissa. (Työsuojelupiiri 2008.)

Työsuojeluviranomaiset valvovat ulkomaalaisten työntekijöiden työehtoja samalla lailla kuin suomalaistenkin. Lisäksi valvotaan ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeutta ja heidän työsuhteensa vähimmäisehtojen toteutumista. Mikäli ulkomaisen työntekijän työsuhteen ehtoja rikotaan, työsuojelupiiri ilmoittaa asiasta työvoimatoimistolle ja tarvittaessa poliisille. (Mt.)

3.3 Ulkomaalaiset työntekijät työmarkkinoilla

Vaikka Suomeen tulee jatkuvasti maahanmuuttajia, ulkomaalaisten työntekijöiden osuus Suomen työvoimasta on hyvin pieni verrattuna muihin EU-maihin. Maahanmuutto usein perustuu muihin syihin kuin työhön, ja hyvin koulutettujen maahanmuuttajien osuus on aika pieni. (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 28.)

Ulkomaalaisten työntekijöiden vähäinen määrä johtuu monista eri syistä. Suomi on ollut pitkään köyhä, myöhään teollistunut maa, johon taloudellisista syistä ei ole tarvittu maahanmuuttajia. Asenneilmapiiri oli kielteinen maahanmuuttajien suhteen ja maahanmuuttoa pidettiin uhkana maan turvallisuudelle. Maan sisäinen suuri sosiaalinen liikkuvuus eri yhteiskunnallisista kerroksista on tuonut väkeä asiantuntija-ammatteihin. Lisäksi suomalaisten naisten työvoima on ollut tehokkaassa käytössä ja naiset olivat korkeasti koulutettuja, ja näin soveltuivat monenlaiseen työhön. Talouden kehittyessä ja elinolojen parantuessa Suomesta on tullut vetovoimainen maa ulkomaalaisten silmissä. (Forsander ym. 2004, 29-32.)

Suomeen on alkanut muuttaa ulkomaalaisia 1980–1990 -lukujen välissä (Forsander ym. 2004, 33). Muuttoliikenne voimistui erityisesti 1991 jälkeen, kun Neuvostoliitto hajosi. Silloin nykyinen ulkomaalaislaki tuli voimaan. Suomeen asettuneiden maahanmuuttajien kiinnostus Suomen kansalaisuuden saamiseksi on kasvanut vuosien varrella. (Könönen 2007, 9.)

Vuonna 2009 vireille tulleiden kansalaisuushakemusten määrä kuitenkin vähentyi 14,5 % vuodesta 2008. Vuonna 2009 vireille tuli 2 857 kansalaisuushakemusta, jotka koskivat 4 417 henkilöä verrattuna vuoteen 2008, jolloin vireille tuli 3 341 hakemusta, jotka koskivat 4 986 henkilöä. Maahanmuuttoviraston tiedossa ei ole syytä vähenemiselle, koska perusteita kansalaisuuden hakemiselle ei kysytä hakemuslomakkeessa. (Tilastoanalyysit oleskelulupa-asioista 2009.)

Työllistymisessä ja Suomeen sopeutumisessa suomen kielen taito on välttämätöntä. Ainoastaan informaatioteknologia-alalla yleensä pärjää englannin

kielellä. Ulkomaalaisista opiskelijoista Suomessa yli puolet opiskeleekin parhaillaan lisää suomea tai ruotsia tai suunnittelee aloittavansa kieliopinnot. (Isbom 2007.)

Monet oppilaitokset järjestävät ulkomaalaisille ja maahanmuuttajille suomen ja ruotsin kielen kursseja. Suomea ja ruotsia voi opiskella ammatillisissa aikuis-koulutuskeskuksissa, kansalaisopistoissa, kansanopistoissa, aikuislukioissa, yliopistojen ja korkeakoulujen kielikeskuksissa sekä kesäyliopistoissa. Kursseja on monentasoisia ja -pituisia. Myös kurssimaksut vaihtelevat. Opetushallituksen nettisivuilla on kurssiluettelo, joka sisältää suomen ja ruotsin kielen opetusta järjestävien oppilaitosten yhteystiedot. Kurssit ovat tarkoitettu aikuisille maahanmuuttajille ja vieraskielisille, mutta soveltuvat myös nuorille. (Suomen ja ruotsin kielen kursseja 2006.)

Ulkomaalaiset osaajat suuntautuvat sinne, missä on suvaitseva toimintaympäristö, suuret maahanmuuttajayhteisöt sekä uramahdollisuuksia tarjoavat työmarkkinat. Suomalaisilla työmarkkinoilla, kuten muissakin maahanmuuttajia vastaanottavissa maissa, ulkomaalaisia on eniten suoritustasoisissa töissä palvelualalla. (Forsander ym. 2004, 33.)

3.4 Työnantajan velvollisuudet monikansallisessa työyhteisössä

Työyhteisön monimuotoisuudella tarkoitetaan sitä, että erilaiset ja eritaustaiset ihmiset työskentelevät yhdessä yhteisen päämäärän hyväksi (Monikulttuurisuus ja monimuotoisuus työyhteisössä 2006, 9). Nykyisin kanssakäyminen on muiden kulttuurien kanssa jokapäiväistä. Haluttaessa ymmärtää jonkin kulttuurialueen nykymuoto, on tunnettava myös sen kehitys, koska esimerkiksi yhteiskuntarakenteen ja talouselämä ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa toisiinsa. Kulttuurien muovautumiseen vaikuttavat myös uskonnot ja maailmankatsomus. Vieraan kulttuurin ymmärtämisen pohjalle tarvitaan myös tietoa omasta kulttuurista ja niihin vaikuttavista arvoista ja perinteistä. Monikulttuurisessa työyhteisössä työskenteleminen edellyttää myös suvaitsevaisuutta. (Forsander, Ekholm & Hautaniemi 2001, 57–59.)

Suomeen muuttavalle ulkomaalaiselle tärkein keino kotoutua ja integroitua yhteiskuntaan on työ. Tämä koskee niin työvoimaan kuuluvaa väestöä sekä välillisesti kosketuksissa olevaa väestöä. Suomalaisessa yhteiskunnassa ulkomaalaisten kulttuurin ja identiteetin käsitteet ovat puhuttaneet kovasti. Syytä kotoutumiseen on Suomessa pidetty kulttuuri- ja identiteettikysymyksiin kietoutuvana ilmiönä. Työmarkkinoilla ulkomaalaisuus ei sinänsä ole sen enempää myönteinen kuin kielteinenkään asia. Ulkomaalaisuuden arvo on sidonnainen ja riippuvainen ajasta, paikasta ja tilanteesta. (Mts. 59.)

Työnantajan velvollisuudet kotimaisista sekä ulkomaalaisista työntekijöistä ovat samanlaiset, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Työturvallisuuslain mukaan vastuu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä on työnantajalla ja se koskee kaikkia työntekijöitä kansallisuudesta riippumatta. Työntekijöiden opastus sekä heidän toimintansa valvonta ovat työnjohdon esimiesten tehtäviä. (Työnantajan velvollisuudet ja oikeudet 2008.)

Ulkomaalaislaissa on määrätty työnantajalle seuraavat ulkomaalaista työntekijää koskevat velvollisuudet:

- Työnantajan tulee varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai ettei sellaista tarvita.
- Työnantaja tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista.
- Mikäli kyseessä ovat ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaiset, tähän rinnastettavia tai tämän perheenjäseniä tai pysyvällä oleskeluluvala oleskelevia ulkomaalaisia, työnantajan tulee toimittaa työvoimatoimistoon selvitys ulkomaisen työntekijän työnteon keskeisistä ehdoista.
- Työnantajan tulee tehdä ilmoitus luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, josta käy ilmi ulkomaalaisen työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus.
- Työpaikkojen, joissa työskentelee ulkomaalaisia, on työolosuhteiltaan täytettävä Suomen työturvallisuusmääräysten vähimmäisvaatimukset. Työsuojelutarkastuksilla kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että ulkomaalaiselle työntekijälle on annettu riittävä opetus ja ohjaus työtehtäviinsä. (Ulkomaalaisten työnteko Suomessa 2009.)

Noudattamalla velvollisuuksia työnantaja pystyy turvaamaan etnisten vähemmistöjen oikeudet ja ansaitsemaan itselleen hyvän maineen oikeudenmukaisena ja rehellisenä työnantajana. Tällä tavalla voi toteuttaa ja kehittää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa, sekä jopa edistää hallittua maahanmuuttoa. Työllistymisen ongelmat lisääntyvät ulkomaalaisten muuttamisesta maahan muista kuin työvoimapolitiittisista syistä. Suomessa ongelma piilee siinä, miten potentiaalliseen työvoimaan kuuluvat ulkomaalaiset sijoittuvat työmarkkinoille, ottaen huomioon sen, että heidän muuton syynä ei ole ollut työvoiman kysyntä. (Forsander, ym. 2001, 60.)

4 ULKOMAALAINEN OPISKELIJA HARJOITTELIJANA KESKI-SUOMESSA

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on tarjolla viisi englanninkielistä koulutusohjelmaa. Ammattikorkeakoulututkintoon johtavat englanninkieliset koulutusohjelmat ovat:

- Degree Programme in Music and Media Management (kulttuuriala)
- Degree Programme in Facility Management (matkailu-, ravitsemis- ja talousala)
- Degree Programme in Nursing (sosiaali- ja terveysala)
- Degree Programme in Logistics Engineering (tekniikan ja liikenteen ala)
- Degree Programme in International Business (liiketalouden ja hallinnon ala). (Haku ammattikorkeakoulun englanninkielisiin koulutusohjelmiin 2010.)

Tutkintojen laajuus on 210–240 opintopistettä ja opiskelu kestää keskimäärin 3,5 - 4 vuotta. Koulutusohjelmien opiskelijoista noin kolmannes on ulkomalaisia. Englanninkielisiin koulutusohjelmiin on haettu aikaisempina vuosina Suomen lisäksi ympäri maailmaa muun muassa Venäjältä, Kiinasta ja Filippiineiltä. Jyväskylän ammattikorkeakouluun ensisijaisesti hakeneita oli vuoden 2009 keväänä 1 645, joista hakukelpoisia oli 399. Pääsykokeisiin kutsutaan

kaikki hakukelpoiset hakijat ja pääsykokeet järjestetään Suomessa ja ulkomailla. (Haku ammattikorkeakoulun englanninkielisiin koulutusohjelmiin 2010.)

4.1 Degree Programme in Facility Management

Degree Programme in Facility Management -koulutusohjelma kuuluu ammattikorkeakoulun matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutukseen. Facility Management -koulutusohjelman laajuus on 240 opintopistettä. Tutkinnon ohjeen mukainen suoritus aika on neljä vuotta. Valmistuttuaan koulutusohjelmasta tutkintonimike on restonomi, Bachelor of Hospitality Management. Facility Management -nimi tarkoittaa suomeksi toimitilajohtamista. Suomenkielisistä koulutusohjelmista täysin vastaava Facility Management -koulutusohjelmaan nähden on Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa toimitilapalvelujen johtamisen asiantuntijuusalueen opinnot. (Degree Programme in Facility Management 2010.)

Opiskelu tapahtuu monikulttuurisessa ilmapiirissä, sillä opiskelijat tulevat eri maista. Facility Management -koulutusohjelma on suosittu myös niiden suomalaisten opiskelijoiden keskuudessa, jotka haluavat opiskella englannin kielellä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun lehtorin ja kehittämisvastaavan Kirsti Hintikka-Mäkisen (2010) mukaan suurin osa Facility Management -koulutusohjelman opiskelijoista onkin suomalaisia, sillä vuoden 2008 syksyllä aloittaneista 40 opiskelijasta vain 13 ovat tulleet ulkomailta. (Hintikka-Mäkinen 2010.) Opinnoissa keskitytään asiakkaan toimitiloissa tapahtuvien palveluiden suunnitteluun, tuottamiseen ja kehittämiseen. Opiskelija saa valmiudet tilojen ja kiinteistöjen sekä ihmisten ja organisaation johtamiseen. Opintojen aikana opiskelija verkostoituu alan yrityksiin. Koulutusohjelmaan sisältyy myös suomen kielen opintoja sekä harjoittelu, jonka voi suorittaa joko ulkomailla tai Suomessa. (Degree Programme in Facility Management 2010.)

4.2 Harjoittelun tarkoitus ja tavoitteet

Jyväskylän ammattikorkeakoulun tutkintosäännön (14.1.2010) pykälässä 12 todetaan, että "Ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvän harjoittelun tavoitteet-

na on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti koulutusohjelman ja henkilökohtaisen opintosuunnitelman kannalta keskeisiin työ- ja kehittämistehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä” (Jyväskylän ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 14.1.2010). Harjoittelijalla on mahdollisuus nähdä työntekijän näkökulmasta työntekoa oikeassa työympäristössä sekä huomioida esimies - alaisuhteita sitoutumatta organisaatioon työ sopimuksella, työntekijä sopii tekevänsä työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (Tavoitteena pysyvät, laadukkaat työpäivät 2009).

Englanninkielisessä Facility Management -koulutusohjelmassa harjoittelu suoritetaan kahdessa osassa. Ensimmäinen harjoittelu tehdään ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen. Toinen harjoittelu suoritetaan kolmantena opiskeluvuotena. Englanninkieliset harjoittelun tavoitteet löytyvät liitteestä 1. Ensimmäisen harjoittelun tavoitteena on, että harjoittelija perehtyy ohjatusti ammatitietojensa kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin ja osaa soveltaa oppimiaan tietoja ja taitoja työelämässä. Opiskelija osaa kuvata ja analysoida palvelu- ja tuotantoprosessien sijoittumista yrityksessä. (Practical Training Instructions 2010,1.)

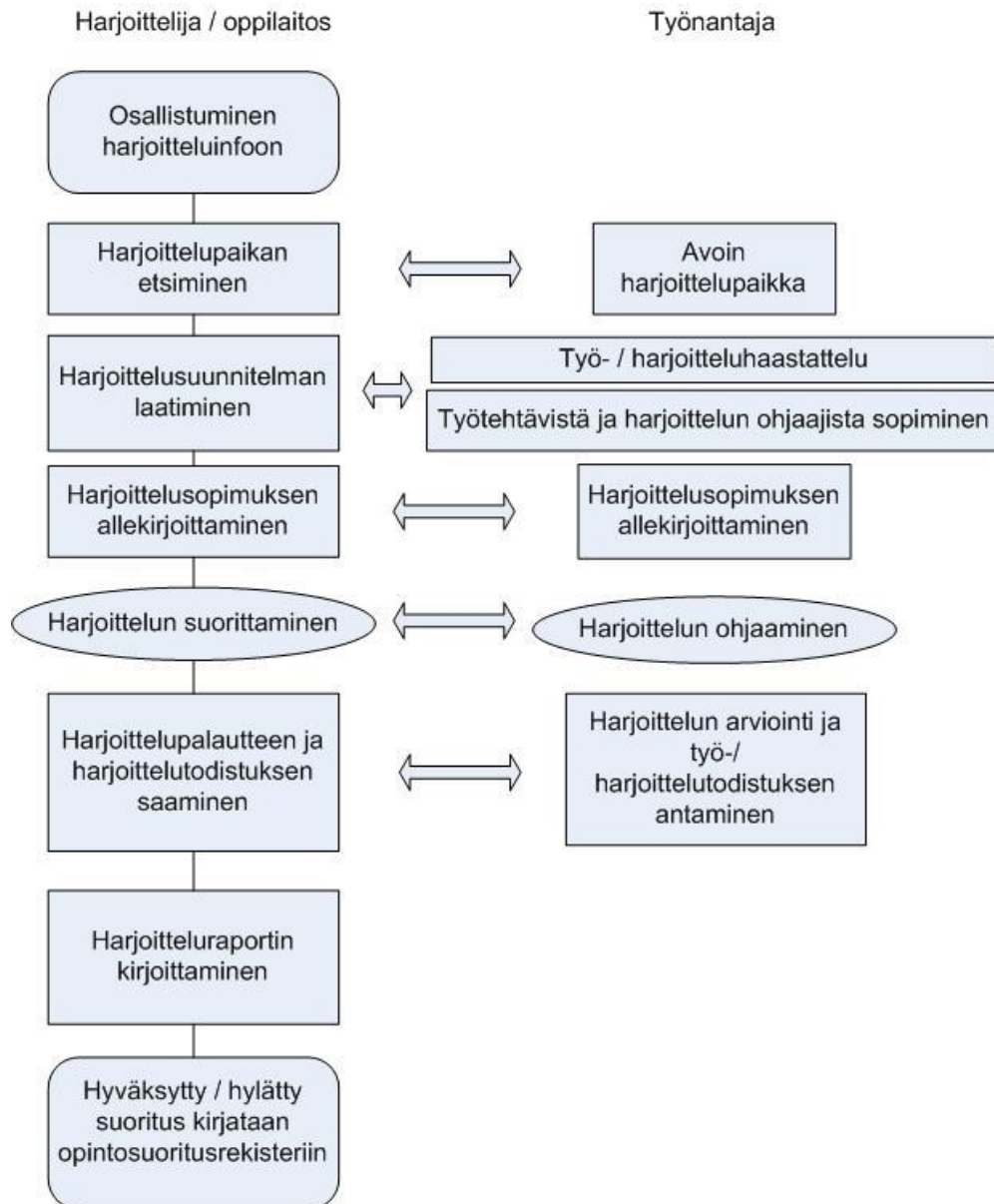
Toisen harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija osaa soveltaa omaa osaamistaan ja kehittävää työtettä asiantuntija- tai esimiestehtävissä. Opiskelijalla on valmiudet ymmärtää kokonaisvaltaisesti yrityksen johtamista ja kehittämistä. Harjoittelun aikana hän toteuttaa suunnitellun kehittämishankkeen yrityksessä. (Mts.2.)

Ammattikorkeakoulussa harjoittelun kokonaislaajuus on koulutusalaan riippuen 30 - 120 opintopistettä. Englanninkielisessä Facility Management -koulutusohjelmassa harjoittelun kesto on 30 opintopistettä eli 20 viikkoa, mikäli työpäivän pituus on noin kahdeksan tuntia. (Opinto-opas 2009–2010.)

4.3 Harjoitteluprosessi opiskelijan ja työnantajan välillä

Jyväskylän ammattikorkeakoulun harjoitteluprosessi on kuvattu kuviossa neljä, vasemmalla puolella. Työnantajan osuus harjoitteluprosessissa, mikä on

kuviossa oikealla puolella, on tuotu esille, jotta voidaan selventää kuinka työnantaja osallistuu harjoittelun kulkuun. Työnantajan rooli harjoittelussa on toimia ohjaajana ja jakaa osaamisensa harjoittelijalle.



KUVIO 4. Harjoitteluprosessi opiskelijan ja työnantajan näkökulmasta (mukailen Harjoitteluprosessi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa 2007–2008).

Yllä olevalla kuviolla (kuvio 4) on havainnollistettu harjoitteluprosessin vaiheita opiskelijan sekä työnantajan näkökulmasta. Ennen harjoitteluprosessin alkamista opiskelija suunnittelee henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman, johon

hän kirjaa harjoittelujakson ajankohdan. Lisäksi hän tutustuu harjoittelumateriaaleihin ja pohtii, millaista asiantuntemusta hän haluaa itselleen kehittää. (Practical Training Instructions 2010,3.) Harjoittelu alkaa opiskelijalla harjoitteluinfoon osallistumalla, jossa käydään läpi harjoittelun merkitys ja tavoitteet, lomakkeet ja raportointi sekä paikanhaku (Harjoitteluprosessi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa 2007–2008). Nämä kaikki asiat kuuluvat harjoittelun orientoitumisvaiheeseen.

Ensimmäinen konkreettinen vaihe harjoitteluun liittyen on harjoittelupaikan etsiminen. Tässä vaiheessa myös yritykset voivat osallistua harjoitteluprosessiin, tarjoamalla harjoittelupaikkoja alan opiskelijoille. Harjoittelupaikan etsimisessä kannattaa olla aloitteellinen, ja aktiivisesti käyttää eri kanavia, esimerkiksi Jobstep, Opinfoorumi, omia verkostoja, opettajien verkostoja yritysten omia rekrytointisivustoja ja niin edelleen. (Mts. 3.) Jotkut työnantajat, jotka haluavat ottaa yritykseensä harjoittelijoita, ilmoittavat siitä suoraan ammattikorkeakoululle.

Kun harjoittelija on löytänyt sopivan harjoittelupaikan, tulee hänen sopia tapaaminen harjoittelupaikkaan. Tapaamiseen tulee valmistautua siten, että osaa kertoa Jyväskylän ammattikorkeakoulusta, koulutusohjelmasta sekä omista opinnoista. Tapaamisessa työnantajan tulee käydä keskustelua harjoittelun tavoitteista ja työtehtävistä, joita harjoittelun aikana toivotaan harjoittelijan tekevän. Lisäksi tapaamisessa selvitetään yrityksen puolelta harjoittelun ohjaaja ja hänen yhteystietonsa harjoittelusuunnitelmaa / -sopimusta varten sekä keskustellaan työehdoista. (Harjoitteluohje 2009, 4.) Työ- / harjoitteluhaastattelu tehdään yrityksen normaalien tapojen mukaisesti ja työnantaja tekee päätöksen harjoitteluun ottamisesta. Työnantajan tulee pohtia, onko hakija sopiva tarjottuun työhön.

Kirjallisen harjoittelusuunnitelman tekeminen on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi etenkin silloin, kun harjoittelijan työtehtävät ovat vaativia. Harjoittelusuunnitelmaan voidaan kirjata muun muassa harjoittelulle asetetut tavoitteet, harjoittelun vaiheet ja harjoittelijan työtehtävät tarkasti eriteltyinä. Kokemuksen perusteella on todettu, että harjoittelusuunnitelmaa noudatettaessa sekä harjoittelija että työnantaja saavat harjoittelujaksosta enemmän irti. Lisäksi mo-

lempien osapuolten on helpompaa pitää kiinni siitä, että harjoittelulla on yhteys harjoittelijan opintoihin. Työnantaja hyöttyy eniten juuri silloin, kun pysytellään aikataulussa ja harjoittelijan omalla erikoisalalla. (Opas ulkomaisen harjoittelijan työnantajalle 2009.)

Harjoittelusta sopimisen jälkeen harjoittelusuunnitelma täydennetään harjoittelusopimukseksi. Suunnitelmaa muokattaessa tavoitteet ja työtehtävät täytyy kirjata sellaisella tarkkuudella, että ne ohjaavat harjoittelujakson aikaista työskentelyä ja työnantaja pystyy tarkistamaan, sujuuko harjoittelu asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Tämä sopimus tehdään kolmena kappaleena (ammattikorkeakoululle, yritykselle ja opiskelijalle) ennen harjoittelun alkamista. Siihen pyydetään tarvittavat allekirjoitukset, ja kopiot harjoittelusopimuksesta toimitetaan jokaiselle osapuolelle. (Practical Training Instructions 2010,4.) Harjoittelusopimus toimii harjoittelijan ja työnantajan välillä työ sopimuksen tavoin. Sen pohjalta molemmilla osapuolilla on tieto oikeuksista ja velvollisuuksista, joiden puitteissa on toimittava.

Harjoittelunaikana yrityksessä työskennellään samojen sääntöjen ja työaikojen mukaisesti, kuin muu samaa työtä tekevä henkilöstö. Harjoittelusopimuksen lisäksi työpaikalla tulee noudattaa muita sovittuja käytänteitä, joista tieto saadaan viimeistään perehdytysvaiheessa. Harjoittelun tulee olla työnantajalle hyödyllistä ja tukea heidän tarpeitaan. (Mts.4.) Harjoittelun aikana työnantaja toimii ohjaajana, jonka puoleen harjoittelija voi kääntyä kaikissa käytännön asioissa, ja hän valvoo harjoittelijan työtä. Työnantajan tulee antaa palautetta harjoittelijalle harjoittelun aikana, että se pystyy kehittämään omaa työskentelyä yrityksessä. (Harjoitteluopas Työnantajille 2008–2009, 5.)

Harjoittelun loputtua tulee työ- / harjoittelupaikasta työnantaja antaa pyynnöstä todistus, jossa ilmenee harjoittelun ajankohta ja työskentelyn kokonaistuntimäärä. Lisäksi todistuksessa tulisi näkyä millaisia tehtäviä opiskelija on tehnyt. Työnantaja arvioi harjoittelijan osaamista samoilla kriteereillä kuin työntekijöitä. Lisäksi työnantajan on otettava huomioon sovitut työtehtävät ja tavoitteet. Työnantajilta pyydetään kirjallista palautetta harjoittelujakson onnistumisesta. Saatu palaute hyödyntää Jyväskylän ammattikorkeakoulua harjoittelun kehit-

tämistyössä. (Harjoitteluohje 2009, 5.) Harjoittelun päätyttyä työnantajalla on mahdollisuus palkata opiskelijan.

4.4 Harjoittelun ohjaus ja palaute

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on määritelty vähimmäiskriteerit harjoittelun aikaiselle ohjaukselle. Harjoittelun ohjauksen vähimmäiskriteerien tarkoituksena on perehdyttää opiskelija ohjatusti koulutusohjelmansa ammattiopintojen kannalta keskeisiin työtehtäviin. Harjoittelun aikana opiskelija oppii analysoimaan työelämän kehittämiskohteita. Harjoittelussa tehtävien töiden tulee palvella sekä työnantajien tarpeita että opiskelijan omia oppimistavoitteita. Liitteessä 2 on harjoittelun jokaiseen vaiheeseen kerrottu missä asioissa opiskelijan tulee saada ohjausta. (Opinto-opas 2009–2010.)

Harjoittelun tulee sekä tukea opiskelijan opintoja ja auttaa ymmärtämään harjoittelun vaikutus omiin urasuunnitelmiin ja työllistymiseen että myös vastaa työnantajan tarpeita. Infossa opiskelija saa ohjeita oppimistavoitteiden asettamiseen. Oppimistavoitteiden tulee tukea ammatillista kasvua sekä opiskelijoiden henkilökohtaisia tavoitteita. Opiskelijan tulee ymmärtää myös työnantajan tarpeet ja niihin vastaaminen. Työnantajan kannalta on hyvin tärkeää, että harjoittelijan perehdytyskulut katetaan harjoittelijan työskentelyllä yrityksessä. Harjoittelijan perehdyttäminen harjoittelun alkuvaiheessa vaatii lähestulkoon yhden työntekijän työpanosta, joten työnantajan on syytä miettiä kustannustehokkuutta. (Harjoittelun ohjauksen minimikriteerit 2007.)

Harjoittelun ajaksi opiskelijalle on nimetty työpaikalta ohjaaja, joka vastaa siitä, että harjoittelija saa tarvitsemaansa ohjausta ja perehdytystä työpaikkaan ja sen sääntöihin. Harjoittelun aikana työnantaja voi antaa harjoittelijalle tehtäväksi vain sellaisia tehtäviä, jotka tukevat hänen oppimistaan ja joiden avulla määritellyt tavoitteet saadaan täytettyä. Harjoittelun tarkoituksena on myös palvella työnantajan tarpeita. Harjoittelun aikana ammattikorkeakoulun harjoitteluohjaajan tulee olla vähintään kerran yhteydessä harjoittelun osapuoliin eli opiskelijaan sekä työpaikan ohjaajaan. Yhteydenotto voidaan tehdä tapaamisella, puhelulla, sähköpostitse tai videoneuvottelulla. Harjoittelun aikana saatu palaute ja ohjaus auttavat opiskelijaa arvioimaan oppimisen edistymistä. Har-

joittelun päätyttyä työpaikan ohjaaja sekä opiskelija käyvät palautekeskustelun ja opiskelija saa todistuksen harjoittelusta. (Mt.)

Harjoittelun jälkeen opiskelija tekee harjoittelusta harjoitteluraportin, josta ammattikorkeakoulun ohjaaja antaa hänelle palautetta. Työnantajat täyttävät palautelomakkeen sähköisesti. Harjoittelun jälkeen tulisi järjestää harjoitteluseminaari, jossa harjoittelijaa ottaneet työnantajat voivat tuoda esille omia kokemuksia. Seminaaria voidaan myös käyttää seuraavien harjoitteluun lähtevien opiskelijoiden valmennustilaisuutena. (Mt.)

5 KESKISUOMALAISET YRITYKSET HARJOITTELU- PAIKKOJEN TARJOAJINA

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Jyväskylän ammattikorkeakoulun Liiketoiminta ja palvelut -yksikön Global Business Management -tulosalue. Facility Management -koulutusohjelmassa on ollut ongelmia ulkomaalaisten harjoitteluun sijoittumisessa Keski-Suomessa, joten työlle ilmeni selkeää tarve. Opinnäytetyön aihe pohjautui tarpeeseen löytää tulevaisuudessa Facility Management -koulutusohjelmassa opiskeleville ulkomaalaisille opiskelijoille harjoittelupaikkoja keskisuomalaisista yhteistyöyrityksistä.

5.1 Tutkimuksen tavoite ja kohderyhmä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää keskisuomalaisten työnantajien kokemuksia ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelusta, ja mitä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan yritykset pitävät esteenä ulkomaalaisten ottamiselle harjoitteluun. Lisäksi selvitetään myös, millaisia ongelmia ja hyötyjä yritykset ovat kokeneet ulkomaisen työvoiman käytöstä. Tulosten pohjalta tehdään ehdotuksia ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelun kehittämiseen.

Työnantajakyselyn kohderyhmäksi valittiin ne yritykset, joissa on ollut Facility Management -koulutusohjelman ulkomaalaisia ammattikorkeakouluopiskelijoita harjoittelussa vuonna 2008–2009. Tieto ulkomaalaisia harjoittelijoita otta-

neista yrityksistä saatiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun matkailu-, ravitsemis- ja talousalan harjoittelusopimuksista (liite 3).

Sähköposti osoittautui hyvin käyttökelpoiseksi tutkimuksen kohderyhmän tavoittamisessa, sillä vastausprosentti muodostui ainoastaan sähköpostitse lähetetyistä osallistumispyynnöistä. Paperikyselyiden kohdalla emme saaneet yhtään vastausta. Vastausprosenttiin on luultavasti vaikuttanut ennen kaikkea se, että sähköpostiosoitteet olivat paremmin ajan tasalla kuin muut osoitteet. Sähköpostin kautta oli myös mahdollista esittää vastaajille tarkentavia kysymyksiä, mikä ei olisi postitse onnistunut postinkulun hitauden ja kalleuden vuoksi.

5.2 Aineistonkeruu ja analysointi

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä, koska tällä tavalla voidaan tutkimusongelma parhaiten selvittää. Määrällisen tutkimusmenetelmän tyyppiä edustivat kyselyssä kysymykset vastaajien perustiedoista ja kysymykset, joissa oli annettu valmiiksi vastausvaihtoehdot. Kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, joissa vastaajat saivat vapaasti tuoda esiin omia näkökulmia ja kokemuksia. Esiin tulleet vastaukset vaativat erityistä huomiota ja syvällisempää tarkastelua. Saatuja tuloksia kuvailtiin sanallisesti ja havainnollistettiin kuvioin.

Sähköisesti laadittu työnantajakysely (Digium-ohjelmalla) lähetettiin yhteensä 23 sähköpostiosoitteeseen. Kyselystä laadittiin myös kirjallinen versio, koska kaikilla kyselyyn osallistuvilla yrityksillä ei ollut mahdollisuutta vastata sähköpostikyselyyn. Kirjallisia kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä kaksi kappaletta. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 12 kappaletta, eli vastausprosentiksi muodostui 52,2 %.

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa keskeistä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat sekä käsitteiden määrittely (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2006, 131). Tutkimusmenetelmän tavoitteena on saada vastaus kysymyksiin, jotka pohjautuvat tutkimusongelmiin (Heikkilä 2005, 13). Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä käytetään usein survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksessa tyypillisesti kerätään tietoa käyttäen kysely-

lomaketta tai strukturoitua haastattelua. Aineisto kerätään standardoidussa muodossa eli täsmälleen samalla tavalla jokaiselta vastaajalta. Vastaajat muodostavat otoksen jostain tietyistä ihmisjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2006, 125, 182.)

Kyselytutkimuksen etuja ovat muun muassa se, että kyselyn avulla saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto. Samalla kertaa voidaan kysyä montaa asiaa monelta eri ihmiseltä. Samalla säästyy tutkijan aikaa. Huolellisesti laadittu kyselylomake on helppo käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida tuloksia tietokoneen avulla. (Mts. 184.) Tiedonkeruumenetelmän valinta riippuu siitä, paljonko tutkijalla on käytettävissä aikaa, onko budjetti riittävä ja siitä, mikä on tutkimuksen tavoite sekä asian luonne (Heikkilä 2005, 19).

Ennen kyselylomakkeen laatimista pohdittiin, mikä tieto olisi tutkimuksen kannalta oleellista. Tämän pohjalta muotoutuivat teemat, joiden pohjalta kysymykset tehtiin. Tavoitetta lähestyttiin neljän teeman kautta, jotka ovat ulkomaalaisten rekrytointi, ulkomaalaisen työntekijän perehdyttäminen ja työskentely, ulkomaalaisen työntekijän merkitys työyhteisössä sekä harjoittelu ja yhteistyön toimivuus. Lomaketta muokattiin vielä viimeisimpään muotoonsa opettajien tarkistusten jälkeen ja lomake esiteltiin. Kysely toteutettiin Digium -ohjelmalla. Saatekirje ja kysymyslomake ovat liitteinä (liitteet 4 ja 5).

Ropen mukaan tutkimuksen toteutukseen kuuluvat seuraavat vaiheet:

- tiedonkeruuvälineen rakentaminen
- tiedon kerääminen
- tiedon käsittely
- raportointi. (Rope 2001, 440.)

Kyselytutkimuksessa tiedonkeruu tapahtuu kyselylomakkeella. Koko tutkimuksen onnistuminen riippuu, mitä suurimmassa määrin lomakkeesta. Ratkaisevaa on, kysytäänkö sisällöllisesti oikeita kysymyksiä tilastollisesti mielekkäällä tavalla. Kumpikaan ei yksin riitä. Hyvä kyselylomake on kokonaisuus, jossa toteutuvat sekä sisällölliset, että tilastolliset näkökohdat. (Vehkalahti 2008, 20.) Lomakkeen laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan te-

hostaa tutkimuksen onnistumista. Kysymyksiä voidaan muotoilla monella tavalla. Avoimissa kysymyksissä esitetään vain kysymys, johon vastataan omin sanoin. Monivalintakysymykseen tutkija on laatinut vastausvaihtoehdot ja vastaaja merkitsee rastin tai rengastaa lomakkeesta valmiin vastausvaihtoehdon tai useampia vaihtoehtoja, jos sellainen ohje on annettu. Asteikkoihin perustuva kysymystyyppi, jossa esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee niistä sen, miten voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. (Hirsjärvi ym. 2007, 192–194.)

Kyselytutkimuksen tulokset toimivat lähtökohtana Jyväskylän ammattikorkeakoulun ulkomaalaisten restonomiopiskelijoiden harjoittelujärjestelmän kehitystyölle. Kyselyyn valittiin eri organisaatioiden edustajia, jotta saataisiin vastauksia mahdollisimman monista eri tarkastelunäkökulmista. Tutkimuksen kyselylomakkeessa osa kysymyksiä olivat avoimia, osa monivalintaisia ja osa perustuu asteikkoihin, joissa on muutama väittämää. Kysymyksissä oli annettu valmiita vaihtoehtoja vastausten tueksi ja varmistamaan kysymysten ymmärrettävyys, mutta muutamissa kohdissa oli varattu tilaa myös vapaille kommenteille ja ehdotuksille. Kyselylomake sisältää viisi vastaajan ja edustamansa yrityksen taustatietoja esittävää kysymystä ja kaksikymmentäyksi ulkomaalaisten työntekijään rekrytoimiseen perustuvaa kysymystä.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa tietojen pätevyyttä, eli sen avulla ilmaistaan, mitataanko sitä, mitä pitäisi mitata. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä, eli on sitä parempi, mitä vähemmän sattuma vaikuttaa tuloksiin. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa sekä validiteetti että reliabiliteetti on otettava huomioon. Validiteetti on erityisen tärkeä silloin, kun tutkimuksen perusteella tehdään päätöksiä. Reliabiliteetti puolestaan on erityisen tärkeä, jos tutkimus tehdään toistuvasti. (Weiers 1998, 163.)

Työnantajille suunnatun kyselyn reliabiliteetti oli hyvä. Kysymykset ovat ajankohtaisia ja tuovat arvokasta tutkimusaineistoa. Kysymyksissä on sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Esitetasimme kyselylomakkeen lähettämällä sen tarkistettavaksi ja kommentoitavaksi kahdelle keskisuomalaiselle pienyrity-

täjälle. Lisäksi kolme henkilöä täytti kyselylomakkeen, jolloin mittasimme kyselylomakkeen täyttämiseen kuluvan ajan. Esitestaaajien mielestä kyselylomake oli hyvä ja kattava. Näin kyselylomakkeen luotettavuus on kunnossa.

Oletettavaa on, että jos kysely tehtäisiin uudelleen ja kohdennettaisiin palvelualan yrityksiin, tulokset pysyisivät samoina. Vastaaajien suurempi määrä olisi voinut muuttaa tutkimustuloksia. Kyselyn validiteetti on hyvä, sillä kyselyn tulokset vastaavat sitä, mitä tutkimuksella haluttiin selvittää.

6 YRITYSTEN KOKEMUKSET ULKOMAALAISISTA HARJOITTELIJOISTA

6.1 Vastaaajien taustatiedot

Kyselyyn vastanneista 12 työnantajasta puolet toimii yrityksessä toimihenkilönä. Ylemmän toimihenkilön tehtävissä toimivia henkilöitä vastanneista oli 25 % eli kaksi. Myös kaksi vastanneista ilmoitti toimivansa yrityksen johdossa.

Vastanneista yli puolella eli 66,7 % oli opistotasoinen tutkinto. Neljänneksellä vastaajista oli taustalla ammatillinen tutkinto. Yhdellä vastaajista oli taustalla peruskoulu ja yhdellä oli ylioppilastutkinto. Yksi vastaajista ilmoitti koulutustensa olevan ammattikorkeakoulututkinto. Yhdellä vastaajista oli taustalla alempi korkeakoulututkinto sekä CMM (Certificate in Meeting Management).

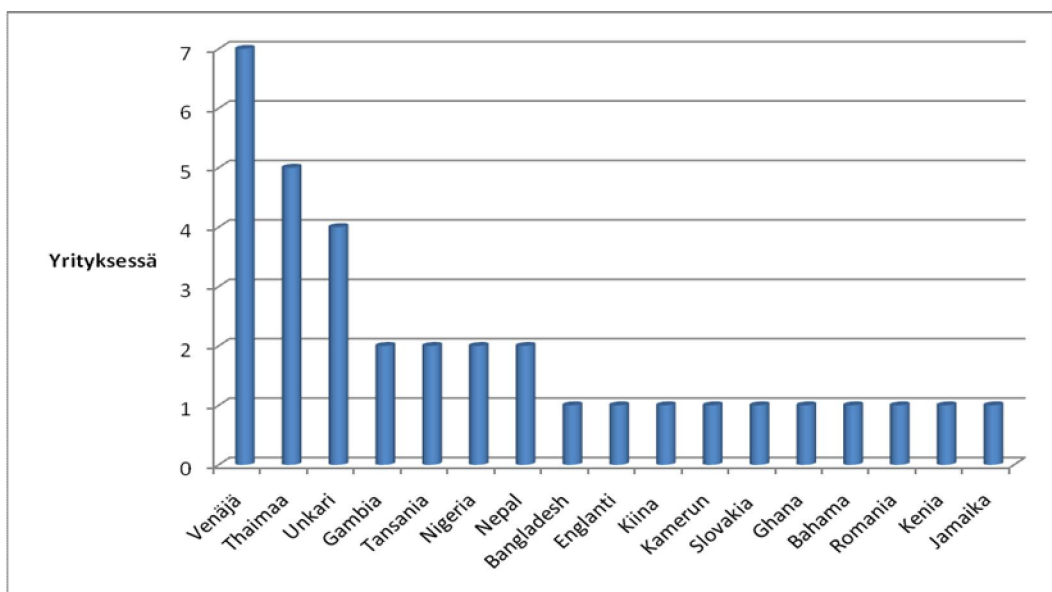
Vastanneiden yritysten liikevaihto vaihteli suurimmaksi osaksi vajaasta kahdesta miljoonasta vajaaseen viiteen miljoonaan. Neljässä vastaajayrityksessä liikevaihto oli alle puoli miljoonaa. Yksi vastaajista ilmoitti yrityksen liikevaihdon olevan yli sata miljoonaa. Sekaannusta vastaamisessa oli ilmennyt, koska kyselyssä tiedusteltiin liikevaihtoa toimipaikassa eikä maanlaajuisesti.

Yritysten työntekijöiden määrissä oli eroa, sillä alle 50 henkilöä työllistäviä oli hiukan vähemmän kuin yli sata työntekijää työllistäviä. Viidestäkymmenestä

sataan työllistäviä yrityksiä ei vastanneissa yrityksissä ollut. Yli puolet yrityksistä työllisti yli sata henkilöä, mutta ainoastaan kaksi yritystä ilmoitti työllistävänsä yli tuhat henkilöä. Kaksi yrityksistä taas ilmoitti työllistävänsä alle kymmenen henkilöä.

Ulkomaalaisten työllistettyjen työntekijöiden määrissä oli suurta hajontaa vastaajayritysten keskuudessa. Neljännes vastaajayrityksistä ilmoitti työllistävänsä 11:sta 20:een ulkomaalaista. Suurin osa yrityksistä ilmoitti työllistäneensä ulkomaalaisia yhdestä viiteen henkilöä. Kyselyssä esille tuli ulkomaalaisten työntekijöiden tarve pidempään perehdytykseen. Tämän vuoksi myös ulkomaalaisten työllistyminen on vaikeampaa.

Lähes jokaisessa kyselyyn vastanneessa yrityksessä ulkomaalaista työvoimaa olivat Venäjän kansalaiset, joiden muuttoliike Suomeen on koko ajan kasvanut. Kolmessa yrityksessä oli töissä ulkomaan kansalaisista ainoastaan venäläisiä. Toiseksi eniten ulkomaalaisia oli tullut Thaimaasta ja kolmanneksi Unkarista. Lisäksi ulkomaalaisia eri yrityksiin oli tullut kuviossa 5 ilmenevistä maista.



KUVIO 5. Ulkomaalaisten työntekijöiden jakauma lähtömaan mukaan tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä

Kyselyn perusteella keski-suomalaisilla työnantajilla on osaamista toimia ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa ja heillä on tiedossaan, mitkä asiat vaikuttavat ulkomaalaisten työskentelyyn Suomessa. Ulkomaalaisia työntekijöitä / harjoittelijoita otettaessa myös työnantajien kielitaito on kehittynyt, mutta suurimpana puutteena on uskomisen omaan kielitaitoon.

6.2 Ulkomaalaisen rekrytointi

Tässä tutkimuksessa pyritään paitsi selvittämään työnantajien kokemuksia ulkomaalaisista harjoittelijoista Keski-Suomessa, myös saamaan mahdollisimman laajan kuvan siitä, miten ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoidaan ja mitä ominaisuuksia ja osaamista työnantajat arvostavat rekrytoidessaan työntekijöitä yritykseen. Kyselyssä vastaajat pystyivät valitsemaan useamman median, joiden kautta he olivat hankkineet eniten työntekijöitä. Eniten käytettyjä rekrytointikanavia olivat työ- ja elinkeinotoimistot sekä suoramaku. Kuusi vastaajista ilmoitti kaveripiirin ja ammattikorkeakoulun / yliopiston olevan toiseksi suosituin rekrytointikanava.

Yksittäisiä rekrytointikanavia olivat työntekijävuokrausyritykset, Internet sekä yhteistyö alan oppilaitosten kanssa. Kukaan vastaajista ei pitänyt tärkeänä rekrytointikanavana lehdissä ilmoittamista. Tämä johtuu sähköisen viestinnän lisääntymisestä. Alla olevassa kuviossa 6 on havainnollistettu saadut vastaukset kysymykseen, mitä kautta yritys on hankkinut työntekijöitä.

Minkä median avulla olette eniten hankkineet työntekijöitä?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Työ- ja elinkeinotoimisto	4	33,33%					
2. Työntekijävuokrausyritys	1	8,33%					
3. Suoramaku	4	33,33%					
4. Lehdet	0	0,00%					
5. Internet	1	8,33%					
6. Kaveripiiri	3	25,00%					
7. Ammattikorkeakoulu/Yliopisto	3	25,00%					
8. Jokin muu, mikä	1	8,33%					
Yhteensä							

KUVIO 6. Rekrytointikanavat

Kyselyssä rekrytointiteeman neljännessä kysymyksessä oli tarkoitus selvittää, mitä ominaisuuksia ja osaamista työnantajat pitävät hyödyllisinä ja tarpeellisinä omalla alalla (ks. kuvio 7). Kysymyksessä on 18 rekrytointikriteeriä, ja vastaajia pyydettiin vastaamaan jokaisen rekrytointikriteerin kohdalla, onko se vastaajan mielestä erittäin tärkeä, tärkeä, melko tärkeä vai ei tärkeä.

Seitsemää rekrytointikriteeriä osa vastanneista ei pitänyt tärkeänä, ja 11 rekrytointikriteeriä pidetään vähintään melko tärkeänä valittaessa harjoittelijaa. Ainoastaan rekrytointikriteeriä ”tuotantotekninen osaaminen” kukaan vastanneista ei pitänyt erittäin tärkeänä. Kaikkia muita rekrytointikriteerejä vähintään kahdeksan prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeinä.

Kysymykseen ”Kuinka tärkeät Teille ovat seuraavat rekrytointikriteerit harjoittelijaa valittaessa?” suurin osa vastaajista eli 92 % vastasi pitävänsä tärkeimpänä rekrytointikriteerinä ulkomaalaisen asennetta työntekoon. Toiseksi tärkeimmäksi rekrytointikriteeriksi osoittautui motivaatio ja kolmanneksi sijoittuivat oma-aloitteisuus ja huolellinen työote. Asiakaspalveluasenne ja vuorovaikutustaidot ovat myös hyvin toivottuja ominaisuuksia keski-suomalaisten työnantajien mielestä, sillä vastaajista 66 % ja 58 % pitävät niitä erittäin tärkeinä. Työnantajat arvostavat paljon myös joustavuutta työasioiden hoidossa, koska 92 % pitää sitä vähintään tärkeänä eikä kukaan vastaajista sanonut tätä ominaisuutta ei tärkeäksi.

Toinen virallinen kieli eli ruotsin kieli ei ole ollenkaan tärkeää 85 %:lle vastanneista, silloin kun on kyse ulkomaalaisesta työntekijästä, ja vain 19 % pitää sitä melko tärkeänä työssä. Muutakaan kielitaitoa puolet vastanneista ei pidä ollenkaan tärkeänä. Kuitenkin neljännes vastanneista pitää muuta kielitaitoa erittäin tärkeänä rekrytointikriteerinä ja 17 % pitää sitä tärkeänä.

Kuinka tärkeät Teille ovat seuraavat rekrytointikriteerit harjoittelijaa valittaessa?

	Erittäin tärkeä (Arvo: 4)	Tärkeä (Arvo: 3)	Melko tärkeä (Arvo: 2)	Ei tärkeä (Arvo: 1)	Yhteensä
ammattitaito (avg: 2,75)					100 %
asiakaspalveluasenne (avg: 3,67)					100 %
liiketoimintaosaaminen (avg: 2,25)					100 %
tuotantotekninen osaaminen (avg: 2,25)					100 %
joustavuus (avg: 3,33)					100 %
asenne työntekoon (avg: 3,92)					100 %
vuorovaikutustaidot (avg: 3,58)					100 %
suomalaisen liike-elämän tuntemus (avg: 2,00)					100 %
suomen kielen taito (avg: 2,33)					100 %
ruotsin kielen taito (avg: 1,17)					100 %
muu kielitaito (avg: 2,17)					100 %
oman elämänhallinta (avg: 3,25)					100 %
oma-aloitteisuus (avg: 3,75)					100 %
halu elinikäiseen oppimiseen (avg: 3,00)					100 %
motivaatio (avg: 3,75)					100 %
muutosvalmius (avg: 3,33)					100 %
huolellinen työote (avg: 3,67)					100 %
itsenäinen ongelmanratkaisutaito (avg: 2,92)					100 %
Yhteensä	37 %	34 %	15 %	13 %	

KUVIO 7. Harjoittelijoiden rekrytointikriteerit.

Kyselystä saatujen tulosten perusteella voidaan sanoa, että työnantajille suurin ongelma ulkomaisen työvoiman käytössä on harjoittelijan tarvitsema vaativampi ohjaus sekä puutteellinen suomen kielen taito. Vain 33 % vastaajista ei pitänyt suomen kieltä tärkeänä rekrytointikriteerinä, ja 42 % työnantajista vaatii omilta työntekijöiltä vähintään tyydyttävää suomen kielen taitoa. Jopa 8 %:lle vastaajista suomen kielen taito osoittautui erittäin tärkeäksi rekrytointikriteeriksi valitessa harjoittelijaa. Huonon suomen kielen taidon takia perehdytykseen kuuluu liikaa aikaa, ja jotkut yritykset eivät voi sen takia tarjota harjoittelupaikkoja ulkomaalaisille. Alla löytyy tähän asiaan liittyvä kommentti kyselyyn vastanneelta työnantajalta:

Suomen kieltä taitamattomalle emme voi tarjota harjoittelupaikkaa. Harjoittelujaksot ovat usein liian lyhyitä, perehdyttämiseen menee liiaksi aikaa. Työvaatimukset ja odotukset ovat usein liian korkealla ja liian vaativia taitoihin ja kokemukseen nähden.

Työnantajista noin kolmasosa katsoi, että ulkomaalainen harjoittelija vaatii liikaa ohjausta ja sitoo muuta henkilökuntaa. Joskus kielitaitoista henkilökuntaa ei ole saatavilla ja ulkomaalaisen perehdytys yrityksen toimintatapoihin vaikeutuu. Työskentely yrityksessä vaatii yleensä vähintään suomen kielen tyydyttävää taitoa.

Tärkein motiivi palkata ulkomainen harjoittelija oli yrityksen halu kansainvälistyä sisältäpäin. Henkilöstölle tarjoutuu tilaisuus kommunikoida vieraalla kielellä ja tutustua toisenlaiseen kulttuuriin. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisilla harjoittelijoilla katsottiin olevan virkistävä vaikutus työyhteisöön.

6.3 Ulkomaalaisen työntekijän perehdyttäminen ja työskentely

Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämiseen ja osaamiseen vastaajayrityksissä on panostettu luomalla käytännöt uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Tämän ansiosta yritykset pystyisivät sitouttamaan ulkomaalaisia työntekijöitä yritykseensä, ja näin kansainvälistyminen helpottuu ulkomaalaisten osaajien kautta. Tutkimuksessa tuli esille, että mitä isompi yritys on, sitä varmemmin heidän perehdytysohjelmansa on prosessoitu. Perehdyttämiseen käytettyyn tapaan vaikuttaa suuresti ulkomaalaisen harjoittelijan ja perehdyttäjän kielitaito.

Pääasiassa lähimmät esimiehet perehdyttävät harjoittelijat työhönsä, jolloin harjoittelijat saavat ajantasaista tietoa ja heidän työskentelyynsä ollaan valmiita panostamaan. Esimiehen perehdyttäessä voidaan harjoittelijan työn suorittamista ohjata yrityksen käytäntöjen mukaisesti. Toiseksi eniten käytetty tapa perehdyttää oli toinen työntekijä perehdyttäjänä, joka voi olla niin sanottu tutor. Tutoreita käytettäessä ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytyksessä on hänen kielitaitonsa parempi, jolloin perehdytyksessä voidaan käyttää oikeita termejä ja perehdytyksestä tulee selvempi. Joissakin vastaajayrityksissä käyte-

tään perehdytyksessä ainoastaan perehdytyskansiota. Perehdytyskansio ainoana perehdytysmenetelmänä on kyseenalainen, koska tällöin harjoittelija voi saada vanhentunutta tietoa tai osa yritykselle tärkeistä toimintaa ohjaavista tiedoista voi jäädä saamatta. Toisaalta tällaisia kirjallisia perehdytyskeinoja käyttäessä työyhteisön kielitaidolla ei ole niin suurta merkitystä. Osa yrityksistä käyttää perehdytyksessä yhdistellen eri perehdytyskeinoja. Mikäli perehdytyksessä käytetään useampaa perehdytyskeinoa, saadaan perehdytyksestä monipuolisempi. Lähin esimies kertoo yrityksestä ja sen toimintatavoista, toinen työntekijä tai ohjaaja perehdyttää harjoittelijan käytännön työn tekemiseen. Tärkeää kuitenkin on se, että harjoittelija saa perehdytyksen jossain muodossa eikä heitä sijoiteta työhön ilman minkäänlaista pohjatietoa. Tämän vastaajayritykset ovat ottaneet huomioon, koska kukaan ei ilmoittanut, ettei heillä ole minkäänlaista perehdytystä.

Puolella yrityksistä ei ulkomaalaisille työntekijöille ole omaa perehdytysohjelmaa, vaan perehdytys tehdään samoja keinoja käyttäen kuin suomalaisille. Perehdytyksessä ei siis ole otettu huomioon kulttuurillisia eroja. Tämä puolestaan voi heikentää ulkomaalaisten sitoutumista Suomeen ja suomalaiseen työyhteisöön. Kolmanneksella vastaajayrityksistä on olemassa ulkomaalaisille oma perehdytysohjelma. Ulkomaalaisille suunnatussa perehdytysohjelmassa lähinnä kielitaito on otettu huomioon. Joissain tapauksissa myös osa suomalaisen työ kulttuurin käytännöistä tuodaan selvemmin esille ulkomaalaista perehdytettäessä. Yhdellä vastaajista on olemassa ulkomaalaisille osittain oma perehdytysohjelma ja yhdessä yrityksessä ulkomaalaiset perehdyttää palvelujohtaja.

Ulkomaalaisia työntekijöitä ja harjoittelijoita on yrityksiin pääasiassa otettu erilaisiin suoritustehtäviin, kuten siivoustöihin. Ammattikorkeakoulussa tehtävään harjoitteluun tulisi kuulua olennaisena osana myös palveluiden kehittämistä ja johtamista, joka käytännön työssä on vähäistä. Ulkomaalaisten työntekijöiden osaamista tulisi työnantajien käyttää enemmän. Osa syynä työtehtäviin ja niiden vaativuuteen vaikuttaa suomen kielen taidon osaaminen, koska työkielenä pääasiassa toimii suomen kieli ja lähes kaikki dokumentointi tehdään suomen kielellä. Joissakin yrityksissä ulkomaalaisten osaamista ja heidän kielitaitoaan on hyödynnetty sijoittamalla heidät erilaisiin asiakaspalvelutehtäviin,

kuten aulapalvelutehtäviin ja apulaisiksi. Kahdessa yrityksessä oli harjoittelun tavoitteet otettu huomioon sijoittamalla harjoittelija projekteihin projektipäälliköksi ja projektkoordinaattoriksi. Harjoittelun aikana harjoittelijan tulee siis saada tehtäväkseen vaativia ja vastuullisia töitä, jotka vastaavat yrityksessä työskentelevien esimiesten tehtäviä.

Lähes kaikki työnantajat katsoivat pääasiassa tehtävien töiden olevan osittain itsenäisesti tehtäviä. Yksi vastaajista uskoi harjoittelijalle osoitettujen töiden olevan täysin itsenäisesti suoritettavia. Harjoittelua tekevän opiskelijan työtehtävien tulee vastata hänen tavoitteitaan, jotka ovat kirjattu harjoittelusopimukseen. Tavoitteisiin nähden on siis harjoittelijan työtehtävien oltavakin osittain itsenäisesti tehtäviä, jotta hänen ammatillinen osaamisensa kehittyy. Täysin itsenäisesti suoritettavien tehtävien osuutta tulee työnantajan rajata, koska tällöin harjoittelija ei välttämättä saa riittävästi ohjausta, joka kehittäisi hänen osaamistaan ja tuntemustaan suomalaisesta työkuulttuurista.

6.4 Ulkomaalaisen työntekijän merkitys työyhteisössä

Ulkomaalaisten työntekijöiden merkitys työyhteisössä on tutkimuksen perusteella kokonaisuudessaan koettu positiiviseksi. Heidän ansiostaan henkilökunnan kielitaito on kehittynyt sekä vieraiden kulttuurien tuntemus on laajentunut. Tätä kautta työyhteisöön on tullut lisää suvaitsevaisuutta eri kulttuureja ja arvoja kohtaan ja yrityksen kansainvälistyminen on koettu helpommaksi.

Ulkomaalaisilla työntekijöillä katsotaan olevan positiivinen vaikutus työilmapiiriin. Kahdeksan vastaajista eli 66,7 % on kokenut ulkomaalaisen työntekijän vaikuttaneen yrityksen ilmapiiriin positiivisesti. Vastaajista kolmannes ei ole kokenut ulkomaalaisen työntekijän vaikuttaneen työilmapiiriin mitenkään. Kuukaan vastaajista ei ollut kokenut ulkomaalaisen työntekijän vaikuttaneen työilmapiiriin negatiivisesti.

Tärkeimpänä hyötynä ulkomaalaisen työvoiman käytössä on koettu henkilökunnan kielitaidon kehittyminen. Kun työyhteisössä on ulkomaalainen työntekijä, joutuu henkilöstö käyttämään omaa kielen osaamistaan. Ulkomaalaiset työntekijät ovat tuoneet työpaikalle myös suvaitsevaisuutta vieraita kulttuureja

kohtaan sekä lisännyt niiden tuntemusta ja ymmärrystä. Kulttuurien kohdantesa voidaan toimintatapoja vertailla ja sitä kautta oppia uutta, kuten kyselyyn vastannut työnantaja on kokenut: ”*Uudenlaiset näkemykset asioiden käsittelyssä ja hoidossa - Uuden oppiminen vertailemalle eri kulttuureja.*” Positiivisena asiana on nähty myös ulkomaalaisten asenne työhön. Palvelualalla työvoimapula on niin kova, että työnantaja katsoo, että toiset ottavat uuden ulkomaalaisen työntekijän mielellään vastaan jakamaan suuria työkuormia. Työnantajat ovat huomanneet ulkomaalaisten työntekijöiden erottuvan joustavuudellaan muista työntekijöistä. ”*Koskaan ei työntekijät lopu kesken. Aina löytyy jonkun kaveri, joka on töitä vailla. Lähtevät töihin mihin aikaan ja lyhyellä varoitusajalla vain silloin kun eivät ole koulussa.*”

Samalla kun yritykset ovat kokeneet hyödylliseksi ulkomaalaisten työntekijöiden mukanaan tuoman kielitaidon kehittymisen, näkevät he myös sen ongelmana työyhteisössä. Kieliongelmat ja väärinymmärrykset vaikuttavat siihen, että ulkomaalaisten työntekijöiden itsenäiseen työskentelyyn ei aina luoteta täydellisesti. Koska ulkomaalainen hallitsee ammattisanastoa yleensä englanninkielellä, asiat pitää selittää kiertäen toisella tavalla. Siitä johtuu puutteellinen kommunikointi työnantajan ja harjoittelijan välillä, sillä suomalaiset eivät kommunikoi luontevasti vieraalla kielellä.

”Säännöt, työskentelytavat ja kulttuuri poikkeaa valtavasti siitä mihin he ovat tottuneet. Lomalle / vapaalle lähtö tapahtuu ilmoittamalla siitä edellisenä päivänä. He tekevät ”omia ratkaisujaan” hieman liian helposti, eivät uskalla kysyä apua.”

Lisäksi on huomattu ulkomaalaisten jättävän informoimatta esimiestä, esimerkiksi silloin, jos he rikkovat tai unohtavat tehdä jotain, mistä oli sovittu. Myös lomalle lähtö tapahtuu liian lyhyellä varoitusajalla, kuten ilmoittamalla siitä edellisenä päivänä. Tuloksissa esiin tulleet kulttuurilliset erot viittaavat myös tarpeeseen selkeyttää ulkomaalaisille harjoittelijoille käsitykset suomalaisesta laatutasosta, turvallisuusvaatimuksista, aikataulussa pysymisestä sekä hygienian merkityksestä. Työnantajien mukaan ulkomaalaiset eivät aina ymmärrä millaista työn laatua suomalaiset asiakkaat odottavat. Jotkut heistä laiminlyövät turvallisuusasioita asiakaskohteessa ja haluavat työskennellä vastoin Suomen lainsäädäntö tekemällä liikaa ylitöitä.

Laadusta tulisi keskustella ennen harjoittelua, mielellään suomalaista työku-
lttuuria valaisevan opintojakson puitteissa, koska muuten perehdyttäminen vaa-
tii liian paljon aikaa työnantajayritykseltä. Aikaisempina vuosina joillakin ulko-
maalaisilla harjoittelijoilla on huomattu olevan motivaatio-ongelmia, mikä joh-
tuu todennäköisesti riittämättömästä sitoutumista harjoittelupaikkaan.

Yli puolet vastaajista ei tiedä ulkomaalaisilla olleen työntekoon tai työpaikan
sosiaaliseen elämään liittyviä ongelmia työpaikalla. Ulkomaalaiset työntekijät
on otettu työyhteisöön yhtenä tiimin jäsenenä ja heidän työpanostaan on ar-
vostettu. Kolmannes vastaajista oli kokenut jonkinlaisia sosiaaliseen elämään
liittyviä ongelmia. Suurimmaksi osaksi ongelmien on koettu johtuvan kielivai-
keuksien vuoksi, joka on mukanaan tuonut työnlaatuun, tekemiseen, motivaa-
tioon ja aikakäsitykseen liittyviä ongelmia.

Kolme neljästä kyselyyn vastanneesta kokee kansainvälisyyden hyödylliseksi
työssään. Neljännes vastaajista ei koe kansainvälisyydestä olevan hyötyä
työssään. Osa vastaajayrityksistä toimii kansainvälisesti, koska heidän toimin-
taansa on myös ulkomailla ja toimipaikkojen välinen yhteistyö on lisääntynyt.
Tällöin he kokevat kansainvälisyyden tärkeämmäksi, kuin sellaiset yritykset,
jotka toimivat paikallisesti tai Suomen laajuisesti. Kansainvälisyys on palvelu-
alalla toimialasidonnainen asia ja sen tärkeyteen vaikuttaa myös se, kuinka
paljon työssä on eri kulttuurien kohtaamista.

Puolet vastaajista haluaa panostaa työntekijöidensä kielitaidon kehittämiseen
sekä kulttuurituntemukseen ja tarjoaa henkilökunnalleen kansainvälistymiseen
liittyvää koulutusta. Henkilökunnalle tarjottava koulutuksen sisältönä voi olla
kielikoulutus, vuorovaikutus- ja viestintätaitoihin liittyvää koulutusta. Puolet
työnantajista taas ei tarjoa suoranaista koulutusta kansainvälistymiseen omal-
le henkilökunnalle ollenkaan. Yritykset jotka järjestävät kansainvälistymiskou-
lutusta henkilökunnalleen ottavat mukaan koulutukseen myös harjoittelijat.

6.5 Harjoittelu ja yhteistyön toimivuus

Kyselyn viimeisessä kohdassa esitettiin avoin kysymys ”Kuinka harjoittelupro-
sessia tulisi kehittää mielestänne?”. Kahden työnantajan vastauksista kävi

ilmi, että opiskelijat ottaisivat huomioon yrityksen tilanteen sillä aina ei ole mahdollista ottaa harjoittelijoita. Lisäksi kaikille halukkaille ei pystytä tarjoamaan harjoittelupaikkaa samaan aikaan, ja sen vuoksi olisi parempi jos harjoittelijat tulisivat harjoitteluun kaikkina vuodenaikoina tasaisesti. Esimerkiksi, näin talvella harjoittelussa ollut henkilö voisi kesän kiireisimpään aikaan oikeasti olla apuna yrityksessä työntekijän roolissa.

Yhteistyö oppilaitoksen kanssa nousi myös hyvin tärkeäksi. Kahden vastaajan mukaan se voisi olla määrämuotoisempaa ja tiiviimpää, siten että varmistettaisiin harjoittelu yrityksessä hyvissä ajoin ennen sen alkua ja se selkeästi tukisi harjoittelijan opinto-ohjelmaa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun, opiskelijan sekä työnantajan välillä voisi olla yhteinen palaveri ennen harjoittelun alkua, jotta kaikille olisi varmasti selvää, mitä harjoittelu pitää sisällään.

Työnantajat kehottivat vastauksissa muun muassa tekemään enemmän yritysvierailuja ennen harjoittelun alkua, suorittamaan oppilaitoksessa esikarsintaa asiakaspalveluyrityksiin menevistä harjoittelijoista, sillä asiakaspalveluun tarvitaan reipasta otetta sekä suosimaan riittävän pitkiä harjoittelujaksoja. Harjoittelun tulee olla yhtenäinen prosessi, jos on kyse ulkomaalaisesta harjoittelijasta. Pitkä harjoittelu, jossa harjoittelija suorittaa molemmat 2,5 kuukautta kestävät harjoittelujaksot samassa työyhteisössä, on tullut esille useamman työnantajan vastauksissa ja perusteluna oli se, että silloin voidaan käydä kaikkien toimintojen osat läpi niin, että harjoittelusta muodostuu kokonaiskuva ilman työnajan tuplamenetystä työnohjaukseen. Seuraavaksi on esitetty yhden työnantajan kommentti:

Harjoittelun tulee olla yhtenäinen prosessi, jos on kyse ulkomaalaisesta harjoittelijasta: samassa työyhteisössä pitkä harjoittelu, jolloin voidaan käydä kaikkien toimintojen osat läpi niin, että harjoittelusta muodostuu kokonaiskuva, eikä työnohjaukseen mene liian paljon tehokasta työaikaa.

Ulkomaalaisen harjoittelijan opastus, erityisesti aluksi, vaatii lähestulkoon kokonaan yhden työntekijän työpanoksen. Yksi kyselyyn vastannut toivoi harjoittelupaikan ohjaajalle mahdollisuutta päivittää ammattienglantia Jyväskylän

ammattikorkeakoulun järjestämässä koulutuksessa, että kommunikointi ulkomaalaisten harjoittelijoiden kanssa sujuisi paremmin.

7 HARJOITTELUN KEHITTÄMISKOHTEET

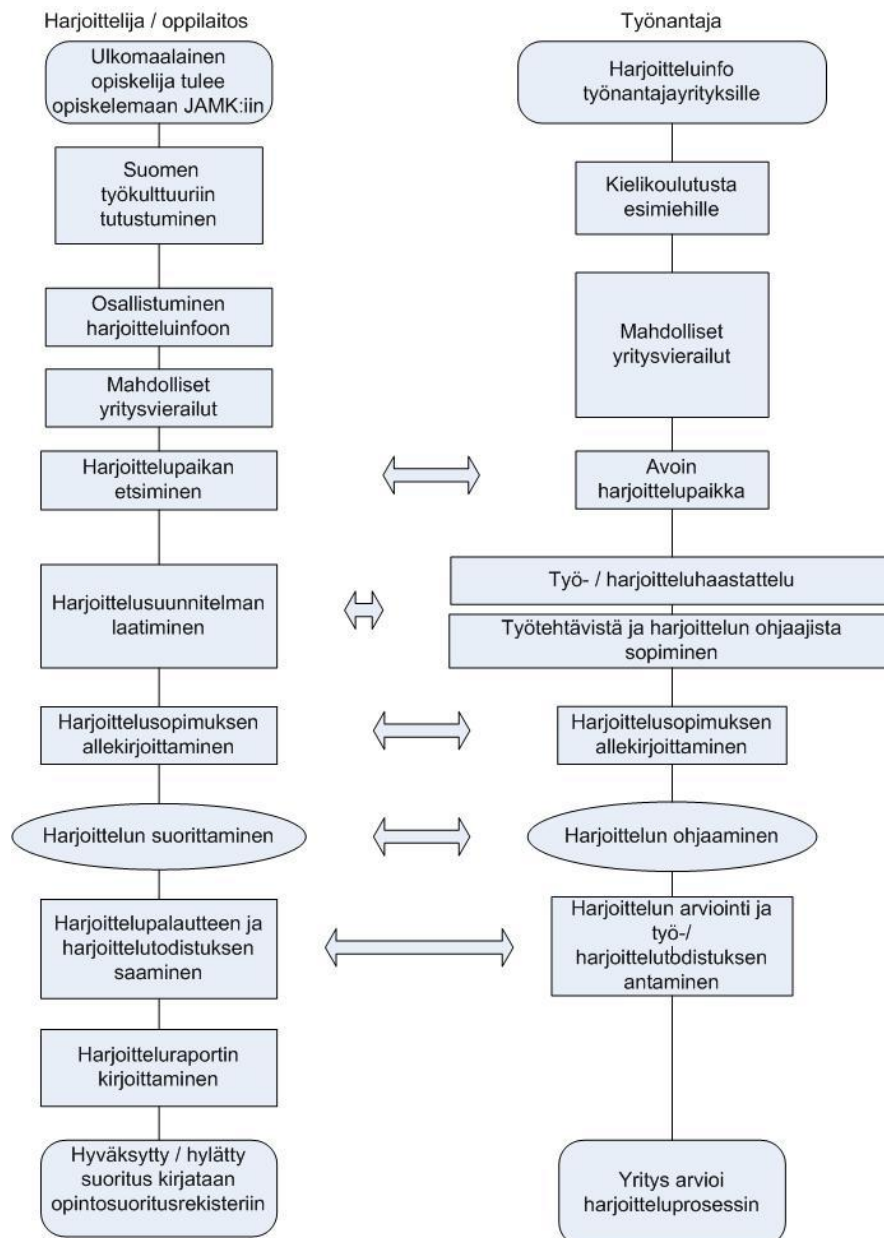
Harjoittelussa opiskelija kehittää ammatillista osaamista ja taitoja sekä soveltaa oppimaansa teoreettista tietoa käytännön työtehtävissä. Opiskelija saa valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn ja kykyä havaita ammattialalle tyypillisiä ongelmia ja kehittämiskohteita.

Jotta harjoitteluprosessia voidaan lähteä kehittämään, on aluksi pohdittava ulkomaalaisen työvoiman käyttöä ja sen tuomia erityispiirteitä. Liitteessä 6 on SWOT – analyysi, jonka avulla on löydetty kehittämiskohteet. Kyselyn tulosten perusteella SWOT – analyysissä ulkomaalaisten harjoittelijoiden vahvuuksiksi valikoituivat kielitaito, uudet näkökulmat ja toimintatavat sekä myönteinen vaikutus työpaikan ilmapiiriin. Heikkouksina työnantajat pitivät taas suomalainen työkuulttuurin vähäistä tuntemusta, pitempää perehdytystä suomalaisiin harjoittelijoihin nähden sekä riittämätöntä sitoutumista työpaikkaan harjoittelijoilla, jotka aikovat palata kotimaahan. Työnantajat pitivät mahdollisuuksina sitä, että yrityksen kansainvälistyvät sisältäpäin ulkomaalaisten avulla sekä verkostoituivat ulkomaille, esimerkiksi, harjoittelijan kotimaahan. Lisäksi henkilöstön vuorovaikutustaidot ja kielitaito kehittyvät. Uhkina koettiin riittämätön suomen kielin taito sekä suomalaiseen työelämään sopimattomia toimintamalleja, kuten myöhästelyä ja eri käsitys hygieniasta työssä.

Koska harjoittelujärjestelmä osoittautui riittämättömän tehokkaaksi, olemme pohtineet kehittämiskohteita. Kuviossa 8 on esitetty tutkimustulosten pohjalta kehitetty harjoitteluprosessi, jossa vasemmalla puolella on harjoittelijalle näkyvä osa harjoitteluprosessia ja oikealla on työnantajalle näkyvä osa harjoitteluprosessia. Pohdimme harjoitteluprosessia harjoittelijan ja työnantajan näkökulmista, ja kyselyyn vastanneiden kommenttien avulla kehitimme nykyistä harjoitteluprosessia sellaiseksi, että se edistäisi ulkomaalaisten tutkinto-

opiskelijoiden integraatiota Suomeen sekä lisäisi työnantajien halukkuutta ottaa omaan yritykseen ulkomaalaisia harjoittelijoita ja työntekijöitä.

Monia kehittämisen kohteita voidaan tarkastella prosessina, esimerkiksi miten harjoittelun arviointi toteutetaan käytännössä, ketkä prosessiin osallistuvat ja mikä on prosessin lopputulos. Näin kehittämiskohdetta joudutaan tarkastelemaan monipuolisesti ottaen huomioon eri tahojen näkökulmat.



KUVIO 8. Tutkimustulosten pohjalta kehitetty harjoitteluprosessi

Tutkimustulosten pohjalta kehitetyllä harjoitteluprosessilla ja nykyisellä harjoitteluprosessilla Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on eroja sekä harjoittelijan että työnantajan kannalta. Ulkomaalaisen opiskelijan tultua Jyväskylän ammattikorkeakouluun opiskelemaan ja opiskeltua puoli vuotta tulisi alkaa miettiä omaa harjoittelua. Kuvion 8 alussa näkyy, että ennen harjoitteluinfoon menemistä ulkomaalaisen opiskelijan tulisi valmistautua harjoitteluun perehtymällä kunnolla suomalaiseen työkuulttuuriin. Kyselyn tulosten perusteella kävi ilmi, että osalla ulkomaalaisia harjoittelijoita on väärä käsitys suomalaisesta työkuulttuurista ja työtavoista. Ennen harjoitteluun menemistä on varmistettava opiskelijoiden tietämys kyseisestä aiheesta, ja tätä varten koulutusohjelmaan voisi lisätä vapaaehtoisena Suomen työkuulttuuria valaisevan opintojakson.

Tutustuttuaan suomalaisiin työskentelytapoihin voi mennä harjoitteluinfoon ja etsiä itselle sopivan harjoittelupaikan. Harjoittelua varten opiskelijaa sekä myös yritystä tulisi ohjata, jotta harjoittelusta saataisiin parasta mahdollista hyötyä. Myös työnantajille pitää tarjota mahdollisuus valmistautua harjoittelijan tuloon. Harjoitteluinfossa tulisi huomioida seuraavat asiat:

- Harjoittelupaikassa ymmärretään harjoittelun tavoitteet.
- Harjoittelijan ja työntekijän ero on selvä.
- Työnantaja ymmärtää omat velvollisuutensa.
- Harjoittelupaikalla nimetään henkilö ohjaamaan harjoittelijaa.
- Oppilaitos neuvoo opiskelijaa harjoitteluun liittyvissä kysymyksissä.
- Harjoittelun arviointi (palveluyrityksessä on eri arviointikriteerit kuin tehtaalla, myös yrityksen laatu- ja tasovaatimukset tulee ottaa huomioon ja määrittellä niitä ennen harjoittelun alkamista).

Lisäksi työnantajat kokivat tarvetta päivittää englannin kielitaitoa, sillä monet eivät käytä sitä päivittäin. Harjoittelussa tulee huomioida harjoittelun ohjaajien koulutustausta ja erityisesti kielitaito. Kyselyn vastauksista kävi ilmi, että useiden ohjaajien englannin kielen taito on hieman ruosteessa. Harjoittelujärjestelmän tehostamiseksi harjoitteluyritysten esimiehille voisi tarjota kielikoulutusta ammattikorkeakoululta. Vaihtoehtoisena käytäntönä olisi sijoittaa harjoitteluyrityksiin harjoittelun ajaksi niin sanottuja tutoreita, jotka osaisivat eri kieliä,

tuntisivat suomalaisia työskentelytapoja hyvin ja voisivat perehdyttää ulkomaalaisia työntekijöitä mahdollisimman tehokkaasti. Tutorit toimisivat linkkeinä opiskelijoiden ja yritysten välillä, perehtyisivät yritysten toiveisiin ja etsisivät niitä vastaavat harjoittelijaehdokkaat. Näin saataisiin parannettua ulkomaalaisen harjoittelijan ja harjoittelupaikan henkilöstön välistä kommunikointia.

Yritysvierailut vaikuttavat suuresti harjoittelupaikan valintaan, ja niissä myös työnantaja pääsee näkemään mahdolliset tulevat harjoittelijat. Yritysvierailuja tulisi lisätä, ja erityisesti ennen harjoittelua opiskelijat voisivat tutustua oman alan yrityksiin enemmän. Kun harjoittelija on tullut yritykseen, hänet tulee perehdyttää työympäristöön ja -tehtäviin hyvin. Hänelle tulee nimetä oma ohjaaja, jonka puoleen hän voi kääntyä työhön liittyvissä kysymyksissä myös varsinaisen perehdyttämisyksikön jälkeen. Suomeen tulevat harjoittelijat toivovat saavansa hyödyllistä ja opettavaa työkokemusta, joten työtehtävät on syytä miettiä etukäteen.

Harjoittelujakson päätteeksi työnantaja kirjoittaa harjoittelijalle työtodistuksen. On toivottavaa, että työtodistus kirjoitetaan englanniksi, jotta harjoittelija voisi osoittaa kansainvälisen työkokemuksensa tuleville työnantajilleen. Työnantajilta saatu kirjallinen palaute harjoittelujakson onnistumista hyödyntää Jyväskylän ammattikorkeakoulua harjoittelun kehittämistyössä. Harjoittelujakson harjoittelijan osaamisen arvioinnin ohella harjoittelun ohjaajayrityksessä voisi arvioida myös harjoitteluprosessin onnistuneisuutta.

Kyselyyn osallistuneilta työnantajilta on tullut vielä paljon parannusehdotuksia ja kommentteja, jotka tukisivat hyvää harjoittelua Suomessa. Yksi niistä on se, että ansioluettelo tulisi laatia jo hyvissä ajoin ennen harjoittelua ja se on ehdottomasti esitettävä työnantajalle työhakemuksen kanssa. Ennen harjoittelua opiskelijan on esitettävä yrityksen harjoittelun ohjaajalle työharjoittelusuunnitelman lisäksi suomen- ja englanninkieliset ansioluettelot. Ansioluettelo ja työhakemus ovat oltava myös ulkomaalaisilla opiskelijoilla, sillä se kuuluu suomalaiseen työskentelytapoihin. Lisäksi opintojen tulisi olla enemmän palvelupainotteisia, sillä se on restonomien työn ydin. Kun harjoittelulle on nimetty ohjaaja sekä harjoitteluorganisaatiosta että oppilaitoksesta, yhteistyön pitää olla tiiviimpää verrattuna siihen mitä se on nyt. Ammattikorkeakoulun ohjaajan tulisi

vierailla useamman kerran opiskelijansa harjoitteluyrityksessä sekä osallistua palautteen antamiseen yhdessä harjoitteluyrityksen ohjaajan kanssa.

Harjoittelijoita ottavien yritysten kannalta hyvin tärkeitä on yrityksen nykyisen tilanteen huomioon ottaminen. Opiskelijoilla tulisi olla oikeus osallistua harjoitteluun hänelle itselleen sopivana aikana eikä harjoittelujaksoa saa sitoa tiettyyn vuodenaikaan, koska monilla yrityksillä on rajallinen määrä avoimia harjoittelupaikkoja. Se, etteivät opiskelijat hae harjoittelupaikkoja samaan aikaan, antaa yrityksille enemmän mahdollisuuksia tarjota paikkoja mahdollisimman suurelle määrälle opiskelijoita. Lisäksi ammattikorkeakoulu voisi ilmoittaa opiskelijoille alan yritysten tilanteesta, koska esimerkiksi, yhteistoimintaneuvottelujen takia yritykseen ei voida ottaa harjoittelijaa lakisääteisistä syistä. Harjoittelujakson on oltava riittävän pitkä, mieluummin yksi harjoittelujakso kahden erillisen sijaan. Lyhyt harjoittelu, jossa opiskelija osallistuu perehdytykseen, saattaa olla hyödyllinen ja kokemusrikas opiskelijan, mutta tarpeeton tai jopa kielteinen asia harjoittelupaikan näkökulmasta katsottuna, sillä yritykset tarvitsevat paljon aikaa perehdyttämiseen ja luonnollisesti haluavat että harjoittelijan työskentelyllä yrityksissä olisi tuonut palkkasäästöä ja kattaisi yrityksen perehdytyskulut.

8 POHDINTA

Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää keskisuomalaisten työnantajien kokemuksia ulkomaalaisista harjoittelijoista ja mitä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan yritykset pitävät ongelmana ulkomaalaisten ottamisessa harjoitteluun. Aihe pohjautui tarpeeseen löytää tulevaisuudessa Facility Management -koulutusohjelman ulkomaalaisille opiskelijoille harjoittelupaikkoja keskisuomalaisista yrityksistä. Tutkimuksessa keskityttiin yrityksiin, joissa oli ollut jo ulkomaalaisia työntekijöitä.

Opinnäytetyö on ajankohtainen, sillä juuri nyt taloudellisen kriisin aikana opiskelijoiden on vaikeinta löytää kiinnostavia harjoittelupaikkoja. Kiinnostus aiheeseen on syntynyt omien, alussa epäonnistuneiden yritysten kautta harjoit-

telupaikan etsimisessä. Harjoittelupaikkojen vähyydestä kertoo jo pelkästään Keski-Suomen alueella tapahtuvat lomautukset ja säästötoimenpiteet yrityksissä.

Tietoperustaa rakentaessa aiheesta löytyi paljon tietoa, mutta useimmiten ne olivat suunnattu Suomesta ulkomaille lähteville opiskelijoille. Vaikeuksia toi myös ulkomaalaisiin kohdistuvat määritelmät ja heille asetetut erilaiset säännökset maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon. Esimerkiksi opiskelijat voivat tulla Suomeen vaihto-ohjelman puitteissa tai tutkinto-opiskelijoiksi. Tilastotietoja ulkomaalaisten maahanmuutosta oli monipuolisesti, mutta useimmiten ne olivat rajattu 1900-luvun loppuun. Tietoa, miksi maahanmuuttoa on tapahtunut, on löydettävissä vähän.

Tutkimus tehtiin kvantitatiivisella menetelmällä. Alussa olisi täytynyt pohtia enemmän menetelmää, koska otanta oli suhteellisen pieni. Myös vastauksien monipuolisuus olisi muuttunut, jos tutkimus olisi toteutettu teemahaastattelulla. Toisaltaan, kun kysely tehtiin sähköisesti, pystyivät työnantajat vastaamaan rauhassa. Vastauksia pystytään pitämään myös luotettavampina, koska haastattelussa ei välttämättä olisi pystytty kertomaan kaikkea negatiiviseksi koettua, vastaajia olisi pystytty ohjailemaan ja heidän vastauksensa olisivat voineet kuulostaa paremmilta kuin, mitä todellisuudessa ovat. Mikäli kysely tehtiin uudelleen, voidaan olettaa, että vastaukset pysyisivät samoina.

Kyselyä lähdettiin suunnittelemaan neljän teeman kautta, jotka olivat ulkomaalaisen työntekijän rekrytointi, ulkomaalaisen työntekijän perehdyttäminen, ulkomaalaisen työntekijän merkitys työyhteisössä sekä harjoittelu ja yhteistyön toimivuus. Kun teemat oli mietitty, lähdettiin pohtimaan, mitkä asiat olivat olennaisia saada selville tietoperustan pohjalta ja sitä kautta muodostui kysely. Kysely toteutettiin sähköisesti Digium -ohjelmalla ja vastausaikaa työnantajille oli kolme viikkoa, mutta itse kyselyn täyttäminen vei noin 10 minuuttia. Kysely lähetettiin 23 työnantajalle Keski-Suomessa ja vastausprosentiksi muodostui 52,2 %. Vastausajan umpeuduttua vastaukset analysoitiin ja niiden luotettavuutta pohdittiin. Kysely oli ajankohtainen ja kysymykset toivat esille arvokasta tutkimusaineistoa. Aiemmin jo todettu asia, kuten kielitaito nousi esille tutkimuksessa.

Maahanmuutto Suomeen on lisääntynyt 2000-luvulla, mutta silti ulkomaalaisväestön määrä kansainvälisesti on pieni ja se on jakautunut epätasaisesti Suomen alueella. Tähän on osaltaan vaikuttanut Euroopan vapautunut liikkuminen sekä ulkomaalaisen työvoiman lisääntyminen. Suurimmat ulkomaalaisväestöryhmät ovat kuitenkin tulleet Venäjältä ja heidän määränsä on kaksinkertaistunut vuodesta 1999 vuoteen 2009. Maahanmuuttoon on vaikuttanut Neuvostoliiton romahtaminen sekä paluumuuttajan aseman saaneet inkeriläiset. Tämä näkyy myös kyselyssä, jossa tuli esille, että seitsemässä yrityksessä oli työllistetty Venäjän kansalaisia. Muista maista tulleiden osuus yrityksissä oli pienempi. Kyselyn perusteella keskisuomalaisissa yrityksissä on jo kokemusta ulkomaalaisista työntekijöistä ja työnantajilla on tiedossaan, mitkä asiat vaikuttavat ulkomaalaisten työntekijöiden työskentelyyn Suomessa.

Suomeen muuttavalle ulkomaalaiselle tärkein keino sopeutumiseen työllistyminen, tällöin suomen kielen taito välttämätöntä ja ulkomaalaisten on syytä panostaa suomen kielen opiskeluun ennen harjoittelua. Kuitenkaan tärkeintä ei ole kielitaito, kuten aiemmin on oletettu. Suomen kielen osaaminen kuitenkin helpottaa ulkomaalaista työntekijää integroitumaan työyhteisöön. Asiakaspalvelu tehtävissä työskenneltäessä on tärkeää kuitenkin hallita suomen kieli, koska sen puutteellisuudesta voivat johtua väärinymmärrykset ja niiden lisääntyminen.

Uusia työntekijöitä rekrytoitaessa suomalaiset työnantajat arvostavat samoja ominaisuuksia kuten muissa maissa. Kyselyssä ulkomaalaisten harjoittelijoiden tärkeimmiksi rekrytointikriteereiksi osoittautui oma-aloitteisuus, asenne työntekoon, asiakaspalveluasenne, motivaatio sekä huolellinen työote. Nämä rekrytointikriteerit ovat tärkeitä työntekijän rekrytoinnissa yli 75 % työnantajista. Koska nämä rekrytointikriteerit ovat hyvin tärkeitä asioita kaikkialla maailmassa, ulkomaalaisten on helpompi vastata näihin vaatimuksiin, toisin jos tärkeimmäksi rekrytointikriteeriksi nousisi ”suomalaisen liike-elämän osaaminen”, jolloin sitä olisi täytynyt opiskella erikseen.

Yrityksen pyrkiessä kansainvälistymään, monimuotoinen työvoima ja erilaisuus ovat pikemminkin rikkaus, eivät uhka. Liian samankaltaisen tiimin heikkoutena on usein se, että kaikkien jäsenten lähestymistapa asioihin on sa-

mankaltainen. Erilaisuus taas tuo luovuutta, joustavuutta, rohkeutta ja valmiutta muutoksiin. Kun erilaiset ihmiset lähestyvät samoja haasteita eri näkökulmista tulokset paranevat, mutta työyhteisöä on taas vaikeampi hallita. Työntajien vastauksista kävi selvästi ilmi, että ulkomaalaiset harjoittelijat ovat voimavara monille yrityksille. Ulkomaalaiset harjoittelijat tuovat uusia näkökulmia yrityksen toimintaan, tietoa oman maansa kulttuurista ja kontakteja potentiaaliin yhteistyökumppaneihin ulkomailla.

Tutkimuksen perusteella yrityksissä on panostettu ulkomaalaisten perehdyttämiseen luomalla käytännöt perehdyttämiseen. Suuremmissa yrityksissä perehdyttämisohjelma on useammin prosessoitu. Tämä näkyy erityisesti siinä, että osassa yrityksistä on ulkomaalaisille työntekijöille luotu oma perehdytysohjelma. Ulkomaalaisille työntekijöille suunnatuissa perehdytysohjelmissa harvoin on otettu huomioon kulttuurillisia eroja, ja suurin ero on kieli. Yleensä uudet työntekijät työhön perehdyttää esimiehet, mutta nykyisin yrityksissä on lisätty tutoreita sekä ohjaajia, jotka perehdyttävät. Tutoreiden käyttöä tulisi lisätä ja heidän erityisosaamisensa tulee ottaa huomioon, näin he voivat perehdyttää käytännön työhön perusteellisemmin, huomioiden palveluiden ja asiakkaiden erityispiirteet.

Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti koulutusohjelman ja henkilökohtaisen opintosuunnitelman kannalta keskeisiin työ- ja kehittämistäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Harjoittelupaikkaa etsiessä opiskelijan tulisi selvittää hiukan yrityksen tilannetta, koska esimerkiksi, yhteistoimintaneuvotteluiden aikana yritys ei voi ottaa harjoittelijoita. Harjoittelupaikan saamiseen vaikuttaa myös se, että harjoitteluun hakee samanaikaisesti useampi, jolloin halukkaat yritykset eivät voi tarjota kaikille harjoittelupaikkoja. Harjoittelun ajankohta voi mahdollistaa myös kesätyöpaikan, jos harjoittelu suoritetaan talvella, niin opiskelija voisi auttaa kesän kiireisimpinä aikoina. Tällöin hän osaa jo toimia itsenäisesti. Harjoittelijoiden tulisi suorittaa molemmat 2,5 kuukauden harjoittelujaksot samassa työyhteisössä, koska tällöin voidaan käydä kaikkien toimintojen osat läpi ja tällöin muodostuu kokonaiskuva toiminnasta ilman työajan tuplamenetystä työnohjauksessa. Harjoittelun aikana vastaajat toivoivat tiiviimpää ja määrämuotoisempaa yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Yhteistyön tiivistämisellä varmistettaisiin harjoittelu yri-

tyksessä hyvissä ajoin. Harjoittelussa voitaisiin myös ottaa paremmin huomioon opiskelijan tavoitteet sekä työnantajan tarpeet ja vastuut.

Tutkimuksessa selvitettiin myös asioita joita tulisi kehittää, jotta mahdollisimman monelle ulkomaalaiselle opiskelijalle löydettäisiin harjoittelupaikka Keski-Suomesta. Tärkeimpänä kehityskohtana esille tuli ulkomaalaisten opiskelijoiden kielitaito. Koska suomen kieli on käytettävä kieli useimmissa tehtävissä ja sen hallinta vaikuttaa työllistymiseen, tulee opiskelijoiden opiskella sitä. Vaikka ulkomaalaisten tulee kehittää omaa suomen kielen osaamistaan, olisi tulevaisuudessa hyödyllistä tarjota englannin kielen koulutusta myös työnantajille. Näin he voisivat myös tarjota monipuolisempia työtehtäviä harjoittelijoille sekä ohjata paremmin, koska kommunikointi helpottuisi.

Suomalaisen työkuulttuurin tuntemukseen työnantajat toivoisivat kehitystä. Opiskelijoille tulisi ennen harjoittelua järjestää opintojakso, jossa käytäisiin läpi Suomen työkuulttuuria. Työkuulttuurin tuntemusta voitaisiin lisätä esimerkiksi, yritysvierailuilla, joissa työnantajat voisivat kertoa omasta toiminnastaan.

Kehittämällä harjoitteluprosessia luvussa seitsemän mainitulla tavalla sekä rohkaisemalla ulkomaalaisia opiskelijoita oppimaan suomea, ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden integraatiota Suomeen saataisiin edistettyä. Tutkimustulokset voivat auttaa oppilaitoksia kehittämään toimintaansa ja sitä kautta auttavat Liiketoiminta ja palvelut -yksikön ulkomaalaisia opiskelijoita haakeutumaan harjoitteluun ja työllistymään. Liitteessä 7 on työnantajille suunnattu tiedote, johon on koottu tutkimuksen tärkeimmät tulokset. Tuloksien avulla pyritään vahvistamaan työnantajien positiivisia kokemuksia ulkomaalaisista opiskelijoista harjoittelijoina. Tulevaisuudessa tutkimusta kannattaisi jatkaa tekemällä uusi tutkimus, jossa selvitettäisiin syvällisemmin, miksi keskisuomalaiset yritykset eivät ole halukkaita ottamaan ulkomaalaisia opiskelijoita harjoitteluun.

LÄHTEET

Degree Programme in Facility Management. Instruction in English. 2010. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.3.2010. [Http://www.jamk.fi](http://www.jamk.fi), Koulutustarjonta, AMK-tutkinnot, nuorten koulutus, Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, Facility Management.

EU-kansalaisen rekisteröinti ja perheenjäsenen oleskelukortti. 2010. Poliisin Internet sivut. Viitattu 28.3.2010. [Http://www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi), luvat, ulkomaalaisluvut.

Forsander, A., Ekholm, E. & Hautaniemi, P. 2001. Monietnisyyden yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia.

Forsander, A., Raunio, M., Salmenhaara, P. & Helander, M. 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.

Haku ammattikorkeakoulun englanninkielisiin koulutusohjelmiin. 2010. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tiedote 8.1.2010. Viitattu 5.4.2010. [Http://www.jamk.fi](http://www.jamk.fi), Ajankohtaista opiskelijoille, Haku ammattikorkeakoulun englanninkielisiin koulutusohjelmiin menossa.

Halonen, J. 2009. Ulkomaalaiset Suomessa 2008. Kuntatiedon keskus. Toim. J. Halonen. Kalvosarja julk. 8.7.2003. Viitattu 16.3.2010. [Http://www.kunnat.net](http://www.kunnat.net), tilastot, väestötietoja kunnittain ja seutukunnittain, väestötietoja kunnittain ja seutukunnittain.

Harjoittelun ohjauksen minimikriteerit. 2007. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.3.2010. [Http://www.jamk.fi](http://www.jamk.fi), palvelut yrityksille, opiskelija työt, harjoittelijat, harjoittelu käytännössä, harjoittelun ohjauksen minimikriteerit Jyväskylän ammattikorkeakoulussa.

Harjoitteluohje. 2009. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoiminta ja palvelut.

Harjoitteluopas Työnantajille 2008-2009. 2008. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.4.2010. [Http://ymparisto.ncp.fi/](http://ymparisto.ncp.fi/), opiskelijoille, harjoittelu, Työnantajan harjoitteluopas.

Harjoitteluprosessi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa 2007–2008. 2007. Viitattu 22.3.2010. [Http://www.jamk.fi](http://www.jamk.fi), palvelut yrityksille, opiskelijatyöt, harjoittelijat, harjoittelu käytännössä, Jyväskylän ammattikorkeakoulun harjoitteluprosessi.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5. – 6. painos. Helsinki: Edita Prima.

Hintikka-Mäkinen, K. 2010. Lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta ja palvelut. Haastattelu 31.3.2010.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Isbom, L. 2007. Ulkomaalaiset opiskelijat sijoittuvat hyvin Suomeen. Suomi Seuran nettisivut. Viitattu 4.11.2009. <http://www.suomi-seura.fi>, julkaisut, artikkelipalvelu.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 14.1.2010. 2010. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Könönen, K. 2007. Kumppanuus on tiiviimpää kuin yhteistyö. Maahanmuuttajataustaisten vanhempien näkemyksiä kasvatuskumppanuudesta varhaiskasvatuksessa. Viitattu 16.5.2009. <https://oa.doria.fi>, E-thesis, Helsingin yliopisto, Käyttätymistieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteen laitos, Pro-gradut, haku.

L 16.5.2003/359. Kansalaisuuslaki. Viitattu 17.6.2009. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.

L 30.4.2004/301. Ulkomaalaislaki. Viitattu 20.6.2009. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, lainsäädäntö, ajantasainen lainsäädäntö.

Maahanmuuttovirasto. 2010. Käsittelymaksut. Viitattu 10.8.2009. <http://www.migri.fi>, asiointi, käsittelymaksut.

Martikainen, T. & Tiilikainen, M. 2007. Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Monikulttuurisuus ja monimuotoisuus työyhteisössä. 2006. Julkaisu työnantajille. MoniQ. Viitattu 28.3.2010. <http://www.yhdenvertaisuus.fi>, Suomi, Toimintamalleja työpaikalle, Työyhteisön kehittäminen, Monikulttuurisuus työyhteisössä.

Nieminen, M. 2004. Siirtolaisuus IV. Kuka on ulkomaalainen? Tilastokeskus. Viitattu 1.8.2009. <http://www.stat.fi>, tuotteet ja palvelut, lehdet, tietoaika, arkisto.

Opas ulkomaisen harjoittelijan työnantajalle. 2009. CIMO. Viitattu 6.4.2010. <http://www.cimo.fi>, Julkaisut ja tilastot, Esitteet, ohjelma-oppaat, toimintakerhomukset.

Opinto-opas 2009-2010. 2009. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.3.2010. <http://www.jamk.fi>, JAMKin opiskelijoille, opinto-opas, AMK- tutkinto, opiskelun vaiheet, opintojen suorittaminen, harjoittelu.

Practical Training Instructions. 2010. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoiminta ja palvelut.

Päätökset hakuperusteen mukaan. 2009. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 20.2.2009. <http://www.migri.fi>, media, tilastot, päätökset hakuperusteen mukaan, 2009 (alustava tilasto).

Rope, T. 2000. Suuri markkinointikirja. Helsinki: Kauppakaari.

Sinikangas, M. 2010. Tilastot ulkomaalaisista opiskelijoista Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Sähköpostiviesti 25.3.2010. Vastaanottaja I. Huopala-

nen. Kansainvälisten asioiden suunnittelijan tilastollinen tieto restonomiopiskelijoiden opinnäytetyöhön.

Sisäasiainministeriö. 2004. Ulkomaalaisten opiskelijoiden asemaa Suomessa käsittelevä hanke. Julkaisu 56/2004. Viitattu 10.8.2009. <http://www.intermin.fi>, ajankohtaista, julkaisut, julkaisusarjat, maahanmuutto.

Statistics Sweden. 2007. Viitattu 7.8.2009. [Www.ssd.scb.se](http://www.ssd.scb.se).

Suomen ja ruotsin kielen kursseja. 2006. Opetushallituksen sivut. Viitattu 5.2.2010. <http://www.edu.fi>, maahanmuuttajien koulutus, Suomi toisena kieleinä, Suomen ja ruotsin kielen kursseja.

Tavoitteena pysyvät, laadukkaat työpaikat. 2009. Toimihenkilökeskusunioni STTK. Viitattu 25.8.2009. <http://www.sttk.fi>, tätä teemme, työsuhte.

Tietoa ulkomaalaisen harjoittelijan palkkaamisesta. 2009. TKK Urapalvelut. Viitattu 7.4.2010. <http://urapalvelut.tkk.fi/fi/>, Harjoittelu, Kansainvälisen harjoittelijan palkkaaminen TKK:lla.

Tikkanen, I., Rautiainen, M., Kotro, E., Korkiakangas, M. & Nives, M. 2008. Ulkomaalaistaustaiset palvelualalla - Koulutukseen hakeutumisen ja työllistymisen esteet. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print.

Tilastoanalyysit oleskelulupa-asioista. 2009. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 20.2.2009. <http://www.migri.fi>, media, tilastot, Tilastoanalyysit oleskelulupa-asioista, 2009/1-8.

Tilastokeskus. 2007. Perusasteen jälkeisen tutkintotavoitteisen koulutuksen ulkomaalaiset opiskelijat koulutussektoreittain koulutusalan (opetushallinnon luokitus) mukaan 2007. Viitattu 22.3.2010. <http://www.stat.fi>, tilastot, koulutus, oppilaitosten opiskelijat ja tutkinnot, 2007.

Tilastokeskus. 2008. Suomen väestö 1750–2008. Viitattu 15.9.2009. <http://www.stat.fi>, tilastot, väestö, väestörakenne, 2008.

Tilastokeskus. 2009. Viitattu 17.3.2010. <http://www.stat.fi>, tilastot, väestö, väestörakenne, suurimmat vieraskieliset ryhmät 1999 ja 2009.

Tilastokeskus. 2010. Viitattu 17.3.2010. <http://www.stat.fi>, tilastot, väestö, väestörakenne, 2009, Alle 15-vuotiaiden määrä Suomessa pienin yli 100 vuoteen.

Torvi, K. 2007. Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen. Analyysi julk. 2/2007. Viitattu 19.12.2009. <http://www.mol.fi>, sivukartta. julkaisuarkisto, TM analyysseja -sarja.

Työnantajan velvollisuudet ja oikeudet. 2008. Sosiaaliportin teemasivut. Viitattu 25.8.2009. <http://www.sosiaaliportti.fi>, lasten suojelun käsikirja, työn tuki, väkivalta työturvallisuusriskinä, työnantajan velvollisuudet ja oikeudet.

Työsuojelupiiri. 2008. Ulkomaalaisen oikeus ansiotyöhön määräytyy kansalaisuuden mukaan. Työpaikkatiedote 4/2008. Viitattu 9.8.2009.

[Http://www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi), työpaikkatiedotteita.

Ulkomaalaisten työnteko Suomessa. 2009. Viitattu 30.8.2009.

[Http://www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi), työsuhdeasiat, ulkomaalaisten työnteko Suomessa.

Valmentaja. 2005. Työyhteisön monimuotoisuuskoulutus – käsikirja. Punainen Risti. Spring-hanke. Helsinki: F.G. Lönnberg.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Weiers, R. M. 1998. Marketing research. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

LIITTEET

Liite 1. Facility Management – koulutusohjelman harjoittelun tavoitteet

Practical Training 1 (MMFHW100/MMPHW100/MMTHW100), Objectives:

The students are able to

- find appropriate goals for the practical training with regard to their own professional development
- work in a service company in the field of work concerned
- describe and analyse the service and production processes of their placement companies/organisations
- set further objectives for the development of their competences in accordance with their career plans

Practical Training 2 (MMFHW200/MMPHW200/MMTHW200), Objectives:

The students are able to

- find appropriate goals for the practical training with regard to their own professional development
- apply a reflective and development-oriented approach to expert or supervisory tasks in a service company
- identify and describe the management principles and methods of their placement companies/organisations
- identify and analyse the sectors of responsible business in their placement companies/organisations, observe the principles of responsible business and act in accordance with responsible business principles
- carry out development projects designed with the placement companies/organisations
- set further objectives for the development of their competences in accordance with their career plans
- understand the management and development of a business in a holistic way
- apply critically reflective approach when they analyse their own professional growth and business activities
- recognise their own strengths and development challenges.

Liite 2. Harjoittelun ohjauksen minimikriteerit Jyväskylän ammattikorkeakoulussa



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

22.1.2007

Harjoittelun ohjauksen minimikriteerit

1. Ohjaus ennen harjoittelua

Harjoitteluun orientoiva informaatio opiskelijalle:

- harjoittelun merkitys osana opiskelua, urasuunnittelua ja työllistymistä
- oppimistavoitteiden asettaminen
- harjoittelupaikan hakeminen, työnhakutaidot
- harjoitteluun liittyvien lomakkeiden täyttäminen (kaikista harjoitteluista tehdään harjoittelusuunnitelma/-sopimus)
- harjoittelun raportointiohjeet

Keinot: harjoitteluinfo, orientaatiojakso tai muu vastaava tapa

2. Ohjaus harjoittelun aikana

- Jokaiselle harjoittelijalle nimetään ohjaaja JAMKista ja työpaikalta. Ohjaajien nimet kirjataan harjoittelusopimukseen.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulun harjoittelunohjaaja on vähintään kerran harjoittelun aikana yhteydessä harjoittelun osapuoliin: sekä opiskelijaan että työpaikan ohjaajaan (tapaaminen, puhelu, sähköposti, videoneuvottelu). Kontaktista tehdään kirjaus Asion harjoitteluosioon.
- Pääpaino harjoittelun aikana on työnantajan antamassa ohjauksessa ja perehdyttämisessä. Opiskelija puolestaan perehdyttää työnantajaa siihen, mitä osaamista hänellä on ja mitkä ovat harjoittelun tavoitteet.

- Harjoittelun ohjaajat ovat velvollisia vastaamaan opiskelijan harjoittelua koskeviin kysymyksiin harjoittelun aikana.
- Harjoittelun päättyessä opiskelija käy harjoittelupaikassa palautekeskustelun työpaikan ohjaajan kanssa.

On suositeltavaa, että opiskelija laatii harjoittelun puolivälissä väliraportin, jonka toimittaa Jyväskylän ammattikorkeakoulun harjoittelunohjaajalle. Tässä vaiheessa voidaan tarkastaa toteutuuko harjoittelu tavoitteiden suuntaisesti. Tämä suositus koskee etenkin viiden kuukauden jaksoissa suoritettavia harjoitteluja.

3. Ohjaus ja palaute harjoittelun jälkeen

- Opiskelija laatii harjoittelusta harjoitteluraportin koulutusohjelman ohjeiden mukaisesti. On suositeltavaa pitää harjoittelun aikana oppimispäiväkirjaa.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulun harjoitteluohjaaja antaa opiskelijalle palautetta harjoitteluraportista.
- Työnantaja täyttää Jyväskylän ammattikorkeakoulun palautelomakkeen sähköisesti osoitteessa <http://www.jamk.fi/yrityksille>.
- Harjoitteluseminaarin järjestäminen on suositeltavaa. Seminaarissa harjoittelussa olleet tuovat esille omat kokemuksensa. Samalla seminaaria voidaan käyttää seuraavien harjoitteluun lähtevien opiskelijoiden valmennustilaisuutena.

Näitä harjoittelun ohjauksen vähimmäiskriteereitä noudatetaan Jyväskylän

ammattikorkeakoulun tutkintoon johtavan koulutuksen harjoittelussa.

Laatija: harjoittelu- ja alumnivastaavien tiimi.

Hyväksytty Jyväskylän ammattikorkeakoulun synergiaryhmässä

17.1.2007

Liite 3. Harjoittelupaikat

Faces Festival
A-Lab Ltd.
ISS Palvelut Oy
SOL Palvelut Oy
Lassila & Tikanoja Oyj
Buildercom
Confedent International Oy – Jyväskylä Events
Jyväskylän Kongressikeskus Oy
Kylpylähotelli Kunnonpaikka
Hotelli Yöpuu
Holiday Inn Tampere
Palace KämpGroup Oy
Hotel Rantasipi Laajavuori
Vesilinna Restaurant

Liite 4. Saatekirje

Hyvä yrityksen edustaja,

Olemme Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Liiketoiminta ja palvelut -yksikön opiskelijat. Kartoitamme opinnäytetyötä varten työnantajien kokemuksia ulkomaalaisista opiskelijoista harjoittelussa/töissä. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Pyydämme Teitä vastaamaan kyselyyn, joka löytyy oheisesta linkistä:

<http://digiumenterprise.com/answer/?sid=403694&chk=U53EQJYE>

Kyselyyn vastaaminen vie noin viisi minuuttia. Vastaukset pyydetään 27.11.2009 mennessä.

Vastaa kyselyyn klikkaamalla linkkiä:

#LINK#

Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren avulla.

Ystävällisin terveisin,

Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat,

Inna Huopalainen ja Nina Okkonen

Liite 5. Kysely ”Keskisuomalaisien työntekijien kokemuksia ulkomaisen työvoiman käytöstä.”

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

1. Yrityksen nimi: _____

2. Toimipaikkanne liikevaihto:

3. Yrityksenne henkilöstömäärä:

- ☐ 0-9
- ☐ 10-29
- ☐ 30-49
- ☐ 50-69
- ☐ 70-99
- ☐ 100-249
- ☐ 250-499
- ☐ 500-1000
- ☐ yli 1001

4. Vastaaajan asema yrityksessä:

- ☐ johtaja
- ☐ ylempi toimihenkilö
- ☐ toimihenkilö
- ☐ yrittäjä
- ☐ työntekijä
- ☐ Jokin muu, mikä _____

5. Vastaajan koulutus:

☐ peruskoulu

☐ lukio

☐ ylioppilas

☐ ammattikoulu

☐ opistotason tutkinto

☐ ammattikorkeakoulututkinto

☐ alempi korkeakoulututkinto

☐ ylempi korkeakoulututkinto

☐ Jokin muu, mikä _____

6. Kuinka monta ulkomaalaista työntekijää/harjoittelijaa on yrityksessäne töissä tällä hetkellä?

☐ Ei yhtään

☐ 1-5

☐ 6-10

☐ 11-20

☐ 21-40

☐ yli 41

☐ Tarkka määrä, jos on tiedossa

7. Ulkomaalaisten työntekijöiden kansallisuudet:

8. Millaisissa tehtävissä ulkomaalaiset ovat toimineet/toimivat?

9. Missä määrin työ on itsenäistä?

- ☐ Täysin itsenäinen
- ☐ Osittain itsenäinen
- ☐ Työntekijä ei pysty työskentelemään itsenäisesti
- ☐ Jokin muu, mikä _____

10. Onko kansainvälisyydestä hyötyä työssä?

- ☐ kyllä
- ☐ ei

11. Haluaisitteko yritykseenne ulkomaalaisia töihin/ harjoitteluun Keski-Suomessa?

- ☐ kyllä
- ☐ ei

12. Minkä median avulla olette eniten hankkineet työntekijöitä?

- ☐ Työ- ja elinkeinotoimisto
- ☐ Työntekijävuokrausyritys
- ☐ Suorahaku
- ☐ Lehdet
- ☐ Internet
- ☐ Kaveripiiri
- ☐ Ammattikorkeakoulu/Yliopisto
- ☐ Jokin muu, mikä _____

13. Mikä on hakijalta vaadittava suomen kielen taito?

- ☐ hyvä
- ☐ sujuva
- ☐ tyydyttävä
- ☐ vähäinen

() ei ollenkaan

14. Kuinka tärkeät Teille ovat seuraavat rekrytointikriteerit harjoittelijaa valittaessa?

	Erittäin tärkeä	Tärkeä	Melko tärkeä	Ei tärkeä
ammattitaito	()	()	()	()
asiakaspalveluasenne	()	()	()	()
liiketoimintaosaaminen	()	()	()	()
tuotantotekninen osaaminen	()	()	()	()
joustavuus	()	()	()	()
asenne työntekoon	()	()	()	()
vuorovaikutustaidot	()	()	()	()
suomalaisen liike- elämän tuntemus	()	()	()	()
suomen kielen taito	()	()	()	()
ruotsin kielen taito	()	()	()	()
muu kielitaito	()	()	()	()
oman elämänhallinta	()	()	()	()
oma-aloitteisuus	()	()	()	()
halu elinikäiseen op- pimiseen	()	()	()	()
motivaatio	()	()	()	()
muutosvalmius	()	()	()	()
huolellinen työote	()	()	()	()
itsenäinen ongelman- ratkaisutaito	()	()	()	()

15. Miten harjoittelijat perehdytetään työtehtäviinsä?

☐ Esimies perehdyttää

☐ Toinen työntekijä perehdyttää

☐ Perehdytyskansio

☐ Ei perehdytystä

☐ Jokin muu, mikä _____

16. Onko ulkomaalaisille oma perehdyttämisohjelma?

☐ kyllä

☐ ei

☐ Jokin muu, mikä _____

17. Tarjoatteko kansainvälistymiseen liittyvää koulutusta henkilökunnallenne?

☐ kyllä

☐ ei

18. Ovatko harjoittelijat mukana koulutuksessa?

☐ kyllä

☐ ei

19. Onko yrityksenne työilmapiiri muuttunut palkattuanne ulkomaalaisia harjoittelijoita/työntekijöitä?

☐ Kyllä, positiiviseen suuntaan

☐ Kyllä, negatiiviseen suuntaan

☐ Ei muuttunut

**20. Onko toimipaikassanne töissä olleilla ulkomaalaisilla ollut työnte-
koon tai työpaikan sosiaaliseen elämään liittyviä ongelmia?**

21. Millaisia ongelmia olette kokeneet ulkomaisen työvoiman käytöstä?

22. Millaisia hyötyjä olette kokeneet ulkomaisen työvoiman käytöstä?

**23. Oletteko kiinnostunut jatkossa tarjoamaan ulkomaalaisille ammatti-
korkeakouluopiskelijoille harjoittelupaikkoja?**

☐ kyllä

☐ ei

24. Kuinka harjoitteluprosessia tulisi kehittää mielestänne?

Liite 6. SWOT-analyysi

Vahvuudet	Heikkoudet
Kielitaito Uudet näkökulmat ja toimintatavat Työpaikan ilmapiiri > piristystä työyhteisöön.	Suomalainen työkuulttuurin tuntemus Pitempi perehdytys Sitouttaminen (harjoittelijan paluu kotimaahan)
Mahdollisuudet	Uhat
Yrityksen kansainvälistyminen Verkostoituminen ulkomaille esimerkiksi harjoittelijan kotimaa Kielitaidon kehittyminen Vuorovaikutustaidot	Riittämätön suomen kielen taito Suomalaiseen työelämään sopimattomat toimintamallit (esimerkiksi myöhästely, hygienia)

Liite 7. Tiedote yrityksille

Arvoisa työnantaja,

Lämpimät kiitokset Teille, että olette osallistunut kyselyymme syksyllä 2009. Samalla olette auttaneet kiinnittämään huomiota harjoitteluprosessin puutteisiin ja kehittämään sitä. Tässä tiedotteessa esitämme opinnäytetyömme ”Ulkomaalaiset harjoittelijat keskisuomalaisten yritysten kansainvälistäjinä” keskeisiä tuloksia. Tarkastelun kohteena ovat Facility Management – koulutusohjelmassa toimitilajohtamista opiskelevat ulkomaalaiset opiskelijat.

Harjoitteluun osallistuminen avaa ulkomaalaisille nuorille portin suomalaiseen työelämään, mutta myös yritykset hyötyvät harjoittelijoistaan monin tavoin. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että ulkomaalaiset harjoittelijat ovat voimavara monille yrityksille sekä mahdollisuus kansainvälistyä sisältäpäin. Harjoittelijat voivat olla hyödyksi kansainvälisten asiakkaiden palvelemisessa tai toiminnan kehittämisessä näiden tarpeita vastaavaksi. Yrityksen henkilöstölle tarjoutuu tilaisuuksia työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä ja kehittää kielitaitoa sekä eri maiden kulttuurien tuntemusta. Ulkomaalaisen harjoittelijan tärkeimmiksi osoittautuneet rekrytointikriteerit - oma-aloitteisuus, asenne työnteeseen, asiakaspalveluasenne, motivaatio sekä huolellinen työote - ovat merkki siitä, että suomalaiset työnantajat arvostavat lähinnä samoja ominaisuuksia kuten muualla maailmassa ja näin ulkomaalaisilla on kaikki edellytykset vastata vaatimuksiin. Harjoittelujakson aikana voi nauttia myös kulttuuripuolesta, sillä harjoittelijat kertovat mielellään yrityksen henkilöstölle omasta maastaan, mikä edistää työpaikan ilmapiiriä ja piristää henkilöstöä.

Keskisuomalaisten työnantajien vastaukset osoittivat, että Jyväskylän ammatikorkeakoululta toivotaan:

- porrastamaan harjoittelun hakijat tasaisesti koko vuodelle, sillä näin mahdollisimman moni saa harjoittelupaikan,

- lisäämään suomen kielen opetusta ulkomaalaisille opiskelijoille sekä perehdyttämään heitä suomalaiseen työkuulttuuriin sekä laatu- ja taso-vaatimuksiin,
- tarjoamaan kieliopetusta harjoittelupaikkojen esimiehille / harjoittelijoiden ohjaajille,
- tekemään tiiviimpää yhteistyötä sekä tutoreita, jotka toimisivat linkkeinä opiskelijoiden ja yritysten välillä,
- pitkä harjoittelujakso samassa työyhteisössä kahden lyhyen sijaan, jolloin työnohjaukseen ei mene liian paljon työaikaa.

Harjoittelijaa ottaessa työnantajan kannattaa rajata itsenäisesti suoritettavien tehtävien osuutta, jotta harjoittelija saisi riittävästi ohjausta, joka kehittäisi hänen osaamistaan ja tuntemusta suomalaisesta työkuulttuurista. Onnistuneen harjoittelun jälkeen sekä työnantaja että harjoittelija ovat harjoittelujaksoon tyytyväisiä. Parhaassa tapauksessa harjoittelijasta tulee työnantajan tärkeä kontakti kotimaassaan, kenties myyntineuvottelija tai vienninedistäjä – ja tietysti Suomen puolestapuhuja!

Mikäli kiinnostuitte tutustumaan opinnäytetyöhömme syvällisemmin, se löytyy Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston tietokannasta. Olemme koonneet siihen tietoa, jota ulkomaalaisen harjoittelijan palkanneena tarvitsette.

Toivomme Teidän saavan jatkossa myönteisiä kokemuksia ulkomaalaisen nuoren kanssa työskennellessäsi!

Kunnioittaen,

Inna Huopalainen

Nina Okkonen